

Texte pseudonymisé

**Avertissement:** Ce document pseudonymisé a une valeur purement informative. Le document original seul fait foi.

## **Arrêt N°48/23 - VIII - TRAV**

Exempt - appel en matière de droit du travail

**Audience publique du seize mars deux mille vingt-trois**

### **Numéro CAL-2022-00410 du rôle**

#### **Composition:**

MAGISTRAT1.), président de chambre,  
MAGISTRAT2.), premier conseiller  
MAGISTRAT3.), conseiller,  
GREFFIER1.), greffier.

#### **Entre :**

**la société anonyme ORGANISATION1.)**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant PERSONNE DE JUSTICE1.), en remplacement de l'huissier de justice PERSONNE DE JUSTICE2.), de Luxembourg du 28 mars 2022,

comparant par Maître PERSONNE DE JUSTICE3.), avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

#### **et :**

**PERSONNE1.)** demeurant F-ADRESSE2.),

intimé aux fins du susdit exploit PERSONNE2.),

comparant par Maître PERSONNE DE JUSTICE4.), avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

-----  
**LA COUR D'APPEL:**

Ayant été au service de la société anonyme ORGANISATION2.) (ci-après « la société ORGANISATION3.) ») suivant contrat à durée indéterminée du 24 février 2011, ayant pris effet le 1<sup>er</sup> mars 2011 en qualité de « Contrôleur Qualité », avec reprise au 25 août 2004 de l'ancienneté acquise de son ancien employeur, la société anonyme ORGANISATION4.) SA, PERSONNE3.) a été licencié par son employeur pour faute grave avec effet immédiat par lettre recommandée du 12 septembre 2019.

PERSONNE3.) a contesté le licenciement par un courrier de son mandataire du 12 novembre 2019.

Par requête du 12 novembre 2020, PERSONNE3.) a fait convoquer la société ORGANISATION3.) devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette pour, suite à son licenciement qu'il qualifie d'abusif, la voir condamner à lui payer les montants de 22.072,62 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis (6 mois), 11.036,31 euros à titre d'indemnité de départ (3 mois), 22.072,62 euros à titre de dommage matériel et de 10.000 euros à titre de dommage moral, ces deux montants à chaque fois avec les intérêts au taux légal à partir du 12 novembre 2019, jusqu'à solde, et une indemnité de procédure de 1.500 euros.

Par jugement du 14 février 2022, le tribunal du travail a déclaré la demande de PERSONNE3.) recevable et le licenciement avec effet immédiat du 12 septembre 2019 abusif. Le tribunal a déclaré fondées la demande relative à l'indemnité compensatoire de préavis et celle relative à l'indemnité de départ. Celle relative au préjudice moral a été déclarée fondée à concurrence du montant de 2.500 euros. L'employeur a partant été condamné à payer à PERSONNE3.) la somme de 35.608,93 euros, avec les intérêts légaux sur le montant de 2.500 euros à partir de la demande en justice, le 12 novembre 2020, jusqu'à solde.

Le tribunal a dit non fondée la demande en indemnisation du préjudice matériel, a alloué à PERSONNE3.) une indemnité de procédure de 700 euros et a rejeté la demande de la société ORGANISATION3.) en allocation d'une indemnité de procédure.

Pour statuer ainsi, le tribunal a retenu que la lettre de licenciement répond au critère de précision requis mais que la société ORGANISATION3.) restait en défaut de prouver la réalité des faits reprochés à PERSONNE3.). Il a notamment rejeté deux des attestations testimoniales produites par la société ORGANISATION3.) en première instance. Il a admis les autres attestations comme moyen de preuve et a constaté que ces dernières ne portaient pas sur les comportements reprochés au salarié en date des 3, 4, 6 et 10 septembre 2019. Ces faits ne résultant ni des attestations testimoniales du 11 septembre 2019, ni d'aucun autre élément du dossier et n'ayant pas été offerts en preuve, n'étaient donc pas établis.

Il a ensuite admis qu'il résulte des attestations testimoniales établies en date du 11 septembre 2019 que le même jour, les trois témoins certificateurs se sont présentés auprès de PERSONNE3.) pour discuter avec lui de la lettre d'avertissement du 9 septembre 2019, que PERSONNE3.) s'est emporté, contestant les faits lui reprochés, interrompant son supérieur hiérarchique en lui demandant à plusieurs reprises de se taire et quittant finalement les lieux en disant à ses interlocuteurs que « *tout le monde pouvait aller se faire foutre* ».

Le tribunal de travail a retenu que si ce comportement n'est pas acceptable et constitue une faute dans le chef du salarié, il ne saurait toutefois constituer une faute suffisamment grave pour justifier le licenciement avec effet immédiat vu les circonstances de l'espèce.

Le congédiement du 12 septembre 2019 a dès lors été déclaré abusif.

Par acte d'huissier de justice du 28 mars 2022, la société ORGANISATION3.) a interjeté appel contre le jugement du 14 février 2022.

Elle reproche au tribunal de travail d'avoir déclaré abusif le licenciement du 12 septembre 2019 en réfutant la preuve de son caractère réel et sérieux.

Il aurait notamment écarté à tort la preuve que constituaient selon elle les lettres d'avertissement antérieurement notifiées et jointes à la lettre de licenciement.

En tout état de cause, les faits que l'employeur reproche à l'intimé seraient d'une gravité telle qu'ils justifient un licenciement avec effet immédiat.

L'appelante demande dès lors à la Cour de déclarer, par réformation, le licenciement intervenu justifié et de la décharger de toutes les condamnations intervenues à son égard en première instance.

Elle demande une indemnité de procédure de 2.500 euros pour les deux instances, sinon de 1.500 euros pour l'instance d'appel, la condamnation de son adversaire aux frais et dépens des deux instances et l'exécution provisoire de l'arrêt à intervenir.

PERSONNE3.) réitère en appel son moyen tiré de l'imprécision des motifs invoqués à l'appui du licenciement avec effet immédiat.

Il soulève ensuite l'absence de caractère réel et sérieux du licenciement, voire l'inexistence d'une faute grave dans son chef justifiant la rupture du contrat de travail avec effet immédiat et demande à voir confirmer la décision de première instance sur ce point.

Il demande la réformation du jugement en ce qui concerne le préjudice matériel au titre duquel il demande, aux termes d'un appel incident, le montant de 16.333,92 euros ainsi qu'en ce qui concerne le préjudice moral au titre duquel il demande le montant de 10.000 euros.

Il conclut au rejet de la demande en allocation d'une indemnité de procédure telle que formée par son adversaire et demande à son tour une indemnité de procédure de 2.500 euros.

### **Appréciation de la Cour :**

Les appels principal et incident sont à déclarer recevables pour avoir été relevés dans les formes et délais de la loi.

#### **I. Quant au caractère abusif du licenciement**

Aux termes de l'article L.124-10 (3) du Code du travail, « *la notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave* ».

La lettre de licenciement du 12 septembre 2019 énonce la nature des fautes reprochées à PERSONNE3.) et les circonstances de fait et de temps ayant entouré ces fautes. Elle indique clairement que l'employeur reproche à PERSONNE3.) d'avoir unilatéralement changé son horaire de travail habituel, d'avoir refusé d'afficher des consignes que son supérieur hiérarchique PERSONNE4.) lui avait demandé, d'avoir refusé de demander le devis que son supérieur hiérarchique PERSONNE4.) lui avait demandé de réclamer et de s'être énervé le 11 septembre 2019 à l'occasion d'une réunion à laquelle il avait été convoqué, en haussant sensiblement le ton, en ne laissant pas son supérieur hiérarchique PERSONNE4.) s'expliquer, en lui ordonnant de

se taire et en disant aux personnes présentes d'aller « se faire foutre ».

La juridiction de première instance a dès lors retenu à juste titre que la lettre de licenciement du 12 septembre 2019 est conforme à l'article L.124-10 (3) du Code du travail pour énoncer avec suffisamment de précision les faits reprochés au salarié.

En ce qui concerne le caractère réel et sérieux des motifs invoqués, le tribunal de travail a écarté deux des attestations testimoniales versées et constaté que les faits reprochés à PERSONNE3.) des 3, 4, 6 et 10 septembre 2019 n'étaient pas prouvés.

La Cour relève que c'est à juste titre et pour des motifs qu'elle adopte que le tribunal du travail a admis les attestations testimoniales rédigées par PERSONNE4.), PERSONNE5.) et PERSONNE6.) le 11 septembre 2019 et rejeté celles rédigées le 13 septembre 2019 par PERSONNE7.) et PERSONNE5.) pour ne pas correspondre aux prescriptions de l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile.

La Cour constate cependant que la société ORGANISATION3.) a versé au cours de l'instance d'appel une autre attestation testimoniale qui tend à établir les faits des 3, 4, 6 et 10 septembre 2019.

Cette attestation supplémentaire est rédigée par PERSONNE4.), le supérieur hiérarchique de PERSONNE3.) et est conforme aux dispositions de l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile de sorte qu'elle peut valoir en tant qu'élément de preuve.

Le témoin y relate en détail le comportement de PERSONNE3.) en date des 3, 4, 6 et 10 septembre 2019 et sa description correspond exactement à ce qui lui est reproché dans les lettres d'avertissement.

Bien que ces faits sont donc désormais établis, PERSONNE3.) fait valoir qu'en sanctionnant ces comportements par l'envoi de deux avertissements, l'employeur a admis que les faits en question ne revêtaient pas une gravité suffisante pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

Il est en effet de principe que l'employeur ne saurait fonder un licenciement sur le seul fait de son salarié qui, à un premier stade, ne lui a pas paru d'une gravité telle que cette mesure ultime lui aurait paru utile (Cour d'appel, 21 juin 2011, n°35908 du rôle).

Ainsi, un même fait ne peut être sanctionné deux fois en ce sens qu'il ne peut plus motiver un licenciement s'il a déjà fait l'objet d'un avertissement antérieur.

Il en va cependant différemment si le salarié a commis depuis le dernier avertissement et dans un délai raisonnable une nouvelle faute. Dans ce cas, l'employeur peut invoquer, en complément de ce nouveau grief, les reproches antérieurs déjà sanctionnés par des avertissements et qui, pris ensemble avec la faute récente, peuvent alors constituer un motif valable de licenciement.

Eu égard à ce qui précède, la société ORGANISATION3.) peut donc, en principe, invoquer les faits des 3, 4, 6 et 10 septembre 2019, déjà sanctionnés par deux lettres d'avertissement, ensemble avec les faits du 11 septembre 2019 pour justifier un licenciement.

Cependant, dans le cas de l'espèce, il est constant en cause que les lettres d'avertissement n'étaient pas encore parvenues au salarié quand les faits du 11 septembre 2019 se sont produits.

Or, l'essence même de l'avertissement est de rendre le salarié attentif au fait que son comportement n'est pas accepté, qu'il est invité à l'améliorer et que l'employeur se réserve tous droits à son égard et notamment celui de recourir en cas de nouvel écart de comportement à des mesures plus radicales telle que la résiliation du contrat de travail.

Dans le cas de l'espèce, PERSONNE3.) était privé de toute chance de réfléchir son comportement au regard des reproches contenus dans les lettres d'avertissement pour ensuite réaliser ce qu'il risquait et adapter en conséquence son comportement avant de se voir confronter pour la première fois à ces reproches lors de l'entretien du 11 septembre 2019.

Ainsi, même si ces faits des 3, 4, 6 et 10 septembre 2019 sont désormais établis par l'attestation testimoniale versée en cours de l'instance d'appel, ils ne peuvent néanmoins être invoqués pour justifier le licenciement avec effet immédiat prononcé par courrier du 12 septembre 2019, étant donné que le salarié n'avait pas encore eu communication des lettres d'avertissement faisant état de ces faits.

La Cour note que dans son acte d'appel, l'employeur fait encore état de « *nombreuses frictions et situations de conflit entre l'intimé et ses supérieurs hiérarchiques* » et de nombreux rappels à l'ordre oraux sans cependant donner plus de précisions à ce sujet et sans appuyer ces allégations par des éléments de preuve de sorte qu'il n'y a pas lieu d'en tenir compte.

Il reste partant à analyser si le seul fait du 11 septembre 2019 peut valablement justifier un licenciement avec effet immédiat.

Il résulte des attestations testimoniales versées en pièces numéros 1 à 3 par l'employeur, et notamment de celle établie par PERSONNE4.), le supérieur hiérarchique de PERSONNE3.), qu' « au cours de la conversation, M. PERSONNE8.) m'a dit de me taire, puis, dans la suite de la conversation, M. PERSONNE8.) nous a dit « vous allez vous faire foutre » ».

La Cour constate qu'il s'agit d'un écart de langage témoignant d'une réaction inappropriée et immature et donc certes d'un comportement fautif susceptible d'entraîner des conséquences disciplinaires.

A l'instar de la juridiction de première instance, la Cour retient cependant que ce comportement s'explique par un agacement momentané du salarié et n'est pas suffisamment grave, en tant que fait unique, pour justifier le licenciement avec effet immédiat d'un salarié de 55 ans disposant d'une ancienneté de quinze ans et qui ne s'est jamais vu notifier d'avertissement, respectivement dont les seuls avertissements ont été envoyés dans les deux à trois jours avant le licenciement.

Le jugement de première instance est dès lors à confirmer en ce qu'il a déclaré abusif le licenciement du 12 septembre 2019.

## **II. Quant aux demandes indemnitaires**

Conformément à l'article L. 124-6 du Code du travail, la partie qui résilie le contrat à durée indéterminée sans y être autorisée par l'article L. 124-10 ou sans respecter les délais de préavis visés aux articles L. 124-4 et L. 124-5 est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la durée du préavis ou, le cas échéant, à la partie de ce délai restant à courir.

Le caractère abusif du licenciement étant confirmé en instance d'appel, il y a lieu de confirmer le tribunal de travail en ce qu'il a alloué à PERSONNE3.) ayant une ancienneté de plus de quinze ans une indemnité compensatoire de préavis correspondant à six mois de salaire.

Le montant réclamé à ce titre n'ayant pas été contesté en appel, la Cour confirme le jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a déclaré fondée la demande pour le montant de (6 x 3.678,77 =) 22.072,62 euros.

Aux termes de l'article L. 124-7 paragraphe (1), alinéa 1<sup>er</sup> du Code du travail :

*« Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée qui est licencié par l'employeur, sans que ce dernier y soit autorisé par l'article*

*L.124-10 (...) a droit à l'indemnité de départ telle que déterminée au présent paragraphe ».*

Au regard de cette disposition et de l'ancienneté du salarié, c'est à juste titre que le tribunal de travail lui a alloué une indemnité de départ correspondant à trois mois de salaire, soit (3 x 3.678,77 =) 11.036,31 euros.

Le tribunal de travail a débouté PERSONNE3.) de sa demande en obtention d'une indemnité à titre de réparation de son préjudice matériel au motif que ce dernier n'a pas établi avoir fait des efforts sérieux pour trouver un nouvel emploi.

PERSONNE3.) fait valoir en instance d'appel qu'en raison de son licenciement brusque, il s'est retrouvé sans revenus du jour au lendemain et que vu son âge de 55 ans, il n'a retrouvé un emploi qu'en date du 15 juin 2020.

Il estime que la période de référence est à fixer à 6 mois et demande à la Cour de réformer le jugement de première instance et de se voir allouer, par réformation, une indemnisation à hauteur de 16.333,92 euros à titre de réparation de son préjudice matériel.

Conformément à l'article L. 124-12 paragraphe (1) du Code du travail, le salarié abusivement licencié peut prétendre à la réparation des préjudices moral et matériel qu'il a subis du fait du licenciement abusif.

La Cour constate que PERSONNE3.) reste, également en instance d'appel, en défaut de prouver avoir subi un dommage matériel en relation causale directe avec le congédiement. Il ne verse aucune preuve attestant ses efforts dans la recherche d'un nouvel emploi.

Il y a dès lors lieu de confirmer le tribunal de travail en ce qu'il a débouté le salarié de sa demande relative au dommage matériel.

PERSONNE3.) demande encore à la Cour de réformer le jugement de première instance en ce qui concerne sa demande en réparation de son préjudice moral. Il estime que ce préjudice est à évaluer au montant de 10.000 euros et que le montant lui alloué en première instance de 2.500 euros est dès lors insuffisant.

C'est à juste titre et pour des motifs que la Cour adopte, consistant en le fait qu'au vu de la résiliation soudaine et abusive, le salarié a subi un préjudice moral certain, que le tribunal du travail a déclaré cette demande fondée à concurrence de 2.500 euros.

Le jugement entrepris est dès lors également à confirmer sur ce point spécifique.

PERSONNE3.) demande les intérêts au taux légal sur le montant demandé à titre de réparation de son dommage moral, ainsi que, pour la première fois en appel, sur les montants demandés à titre d'indemnité de préavis et d'indemnité de départ, à partir du 12 novembre 2019, date de la contestation du licenciement, sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

La société ORGANISATION3.) ne se prononce pas sur la question des intérêts.

Le tribunal de travail a assorti le montant de 2.500 euros, alloué à PERSONNE3.) à titre d'indemnité pour préjudice moral, des intérêts au taux légal à partir de la demande en justice du 12 novembre 2020.

PERSONNE3.) n'ayant pas justifié du cours des intérêts légaux à partir du 12 novembre 2019, le jugement de première instance est à confirmer en ce qu'il a retenu que les intérêts courent sur le montant de 2.500 euros à partir de la demande en justice, soit du 12 novembre 2020.

Au vu de sa demande formulée en instance d'appel, la Cour retient que lesdits intérêts courent également sur les montants alloués à titre d'indemnité de préavis et d'indemnité de départ à partir de la demande en justice.

Eu égard à l'issue du litige, le jugement entrepris est à confirmer en ce qu'il a alloué à PERSONNE3.) une indemnité de procédure de 700 euros pour la première instance et refusé une telle indemnité à la société ORGANISATION3.).

La société ORGANISATION3.) ayant succombé en appel, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est également à rejeter.

La demande de PERSONNE3.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est fondée et justifiée à concurrence de 1.000 euros, étant donné qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais d'avocat qu'il a dû exposer en appel pour faire valoir ses droits.

## **PAR CES MOTIFS**

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

reçoit les appels principal et incident ;

les dit non fondés ;

**confirme** le jugement entrepris, sauf à ajouter, que la société anonyme ORGANISATION2.) est à condamner à payer à PERSONNE3.) l'indemnité compensatoire de préavis de 22.072,62 euros et l'indemnité de départ de 11.036,31 euros avec les intérêts au taux légal à partir de la demande en justice, soit du 12 novembre 2020, jusqu'à solde ;

rejette la demande de la société anonyme ORGANISATION2.) en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel ;

condamne la société anonyme ORGANISATION2.) à payer à PERSONNE3.) une indemnité de procédure de 1.000 euros pour l'instance d'appel ;

dit sans objet la demande en exécution provisoire formée par la société anonyme ORGANISATION2.) ;

condamne la société anonyme ORGANISATION2.) aux frais et dépens de l'instance d'appel.