

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°26/25 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du six mars deux mille vingt-cinq

Numéro CAL-2024-00132 du rôle

Composition:

Elisabeth WEYRICH, président de chambre,
Yola SCHMIT, premier conseiller,
Laurent LUCAS, conseiller,
Amra ADROVIC, greffier.

Entre :

PERSONNE1.), demeurant à F-ADRESSE1.),

appelant aux termes d'un acte de l'huissier de justice Véronique REYTER d'Esch-sur-Alzette du 2 janvier 2024,

comparaissant par Maître Yves TUMBA MWANA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son ou ses gérant(s) actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit REYTER,

comparaissant par Maître Marisa ROBERTO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL

Par contrat de travail à durée indéterminée du 1^{er} février 2021, PERSONNE1.) a été engagé par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en qualité « *d'ouvrier manutentionnaire* ».

Par courrier recommandé du 29 décembre 2021, PERSONNE1.) a été licencié avec un préavis de deux mois.

Par courrier recommandé du 5 janvier 2022, il a été licencié avec effet immédiat.

Par courrier recommandé du 25 mars 2022, l'OGBL a, pour le compte de PERSONNE1.), contesté le licenciement avec effet immédiat.

Par requête déposée le 29 décembre 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de l'entendre condamner, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, à lui payer la somme globale de 21.696,93 €, avec les intérêts au taux légal partir de la demande en justice jusqu'à solde, à titre d'indemnisation du licenciement avec effet immédiat du 5 janvier 2022 qu'il qualifia d'abusif, dont 4.821,54 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, 14.464,62 € à titre de dommages-intérêts en réparation de son préjudice matériel et 2.410,62 € à titre de dommages-intérêts en réparation de son préjudice moral et une indemnité de procédure de 1.500 €.

Par jugement rendu contradictoirement le 24 novembre 2023, le tribunal du travail a dit que le licenciement avec préavis du 29 décembre 2021 a été valablement notifié à PERSONNE1.), et que le licenciement avec effet immédiat du 5 janvier 2022 est régulier.

Il a dit non fondées les demandes de PERSONNE1.) en indemnisation du chef de réparation de ses préjudices matériel et moral, en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, et en allocation d'une indemnité de procédure et l'a condamné à payer à la société SOCIETE1.) une indemnité de procédure de 1.000 et à supporter les frais et dépens de l'instance.

Par acte d'huissier de justice du 2 janvier 2024, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel de ce jugement.

Il conclut, par réformation, à voir déclarer abusif le licenciement intervenu le 5 janvier 2023 et à voir condamner son ancien employeur, la société SOCIETE1.), à lui payer la somme globale de 21.696,93 €, dont 4.821,54 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, 14.464,62 € à titre de réparation de son préjudice matériel et 2.410,62 € à titre de réparation de son préjudice moral.

Il demande à se voir décharger de toutes les condamnations prononcées contre lui et réclame une indemnité de procédure de 2.000 €.

La société SOCIETE1.) sollicite la confirmation du jugement entrepris et réclame une indemnité de procédure de 2.500 € pour l'instance d'appel.

I. Quant à la validation de la notification du licenciement avec préavis du 29 décembre 2021

PERSONNE1.) a soutenu en première instance que le courrier de licenciement avec préavis ne lui serait jamais parvenu, étant donné qu'il aurait été adressé à son ancienne adresse. Ce ne serait qu'à son arrivée sur son lieu de travail le 4 janvier 2022 que l'employeur lui aurait remis en mains propres la lettre de licenciement.

Pour rejeter cette argumentation du salarié, le tribunal du travail a relevé que le contrat de travail et la requête introductive d'instance renseignent l'adresse à F-ADRESSE3.), comme étant le domicile de PERSONNE1.), la même adresse à laquelle la lettre de licenciement a été envoyée et que le salarié n'a pas établi qu'il avait dûment informé son employeur d'un changement de l'adresse de son domicile avant la date de la remise à la poste de la lettre de licenciement avec préavis.

Le tribunal du travail a en conséquence retenu que la notification de la résiliation du contrat de travail à son domicile ou résidence effective, était régulière et a produit l'effet juridique escompté, PERSONNE1.) s'étant lui-même mis dans la situation de ne pouvoir réceptionner ledit courrier.

L'appelant fait grief au tribunal du travail d'avoir retenu que le licenciement avec préavis du 29 décembre 2021 lui avait été valablement notifié. Il affirme que son ancien employeur aurait reconnu qu'il ne lui aurait remis le courrier de licenciement avec préavis qu'en date du 4 janvier 2022.

La société intimée conteste tout changement d'adresse de son ancien salarié. Elle soutient que l'adresse à laquelle le courrier de licenciement avec préavis a été envoyé, serait l'adresse du salarié figurant dans le contrat de travail, sur les fiches de salaire et sur la requête introductive d'instance du 29 décembre 2022. La société SOCIETE1.) fait valoir avoir envoyé la lettre de licenciement à l'adresse de PERSONNE1.) indiquée dans le contrat de travail.

PERSONNE1.) ne l'ayant pas informé d'un changement d'adresse, la société intimée estime que le licenciement avec préavis du 29 décembre 2021 aurait été valablement notifié à PERSONNE1.).

Appréciation de la Cour

Contrairement à ce que fait plaider l'appelant, son ancien employeur n'a jamais « reconnu qui ne lui aurait remis le courrier de licenciement avec préavis qu'en date du 4 janvier 2022 ». L'employeur a en effet expliqué aussi bien dans le courrier de licenciement avec effet immédiat du 5 janvier 2022, que devant le tribunal du travail et en instance d'appel, qu'il avait notifié le licenciement avec préavis du 29 décembre 2021 à l'adresse de PERSONNE1.) renseignée dans le contrat de travail du salarié, qui était la seule adresse que le salarié avait communiquée à son employeur comme étant celle de son domicile ou de sa résidence. Il résulte du courrier de licenciement avec effet immédiat du 5 janvier 2022 que le 4 janvier 2022, l'employeur lui a remis une copie de la lettre de licenciement du 29 décembre 2021 qu'il lui avait envoyée.

L'appelant n'a jamais soutenu ni en première instance, ni en instance d'appel que son employeur ne lui avait pas envoyé le courrier de licenciement précité.

C'est à bon droit et par une motivation que la Cour fait sienne que le tribunal du travail a retenu qu'en l'absence de preuve que l'employeur ait eu connaissance d'un éventuel changement d'adresse du salarié, la notification de la résiliation du contrat de travail à son domicile ou résidence telle qu'indiquée dans le contrat de travail et la requête introductive d'instance était régulière.

II) Quant au licenciement avec effet immédiat du 5 janvier 2022

A) Quant à la précision des motifs

L'appelant a, en première instance, critiqué la précision des motifs invoqués par l'employeur à l'appui du licenciement avec effet immédiat du 5 janvier 2022.

Le tribunal du travail a écarté ce moyen.

La société SOCIETE1.) fait valoir à bon droit que le moyen tiré de l'imprécision des motifs n'a pas été réitéré dans l'acte d'appel de PERSONNE1.) du 2 janvier 2024. Ce n'est en effet que dans ses conclusions en réplique du 27 mai 2024, suite au constat de la société intimée que l'appel de PERSONNE1.) ne porte pas sur le moyen tiré de l'imprécision des motifs du licenciement, que PERSONNE1.) fait valoir que « contrairement aux affirmations de la partie adverse, la partie concluante remet également en cause la précision des motifs du licenciement », sans motiver son appel sur ce point spécifique.

Dans le dispositif de son acte d'appel, PERSONNE1.) conclut à voir réformer le jugement dont appel, à voir débouter l'intimée de toutes ses demandes, à se voir décharger de toutes les condamnations intervenues, à voir dire non fondé le licenciement avec effet immédiat intervenu en date du 5 janvier 2022 et à le voir déclarer abusif. Il sollicite ensuite la condamnation de son ancien employeur à lui payer la somme globale de 21.696,93 € bruts et une indemnité de procédure de 2.500 € pour l'instance d'appel.

La motivation de son acte d'appel se rapporte (A) à la validité de la notification du licenciement avec préavis du 29 décembre 2021 et (B) au licenciement avec effet immédiat. Dans la partie (B) de la motivation de l'acte d'appel, PERSONNE1.) fait valoir sous un point (1) que l'employeur n'aurait pas été autorisé à lui reprocher un refus d'ordre, étant donné qu'il lui aurait refusé de se rendre sur le chantier auquel il était affecté, et sous le point (2) il reproche à l'employeur de l'avoir agressé physiquement.

L'effet dévolutif est généralement défini comme étant l'effet produit par certaines voies de recours (appel, opposition) qui, remettant en question une chose jugée, en défèrent la connaissance à la juridiction de recours avec pouvoir et obligation pour elle de statuer à nouveau en fait et en droit sur tous les points qu'elles critiquent dans la décision attaquée (et sur ces points seulement). Le litige se trouve donc transporté du premier juge devant le juge du second degré. L'acte d'appel saisit la juridiction d'appel et détermine l'étendue de sa saisine suivant l'adage « tantum devolutum, quantum appellatum ».

L'effet dévolutif de l'appel détermine donc dans quelle mesure un litige se trouve déféré de la première instance à l'instance supérieure.

L'étendue de la dévolution est déterminée par les termes de l'exploit d'appel. Lorsque l'exploit d'appel est conçu en termes généraux, la dévolution embrasse toutes les dispositions de la décision attaquée qui sont préjudiciables à l'appelant.

Pour que la dévolution ne soit que partielle, il faut que l'acte d'appel s'exprime en termes clairs et précis à cet égard. Si l'appel est d'une manière non ambiguë limité à certains chefs déterminés, la dévolution est restreinte à ces chefs et la juridiction d'appel ne pourrait statuer sur les autres chefs sans violer à la fois l'autorité de la chose jugée et le contrat judiciaire qui s'est formé entre les parties litigantes (Cour d'appel 21 juin 2017, n° 42047 du rôle).

Tel que relevé ci-avant, le moyen tiré de l'imprécision des motifs n'a été formulé que par un corps de conclusion subséquent.

Au vu des considérations qui précèdent, l'appelant ne saurait étendre la saisine de la juridiction d'appel par des conclusions ultérieures, de sorte qu'il ne sera pas tenu compte du moyen tiré de l'imprécision des motifs, dont la Cour n'a pas été valablement saisie.

III) Quant au caractère réel et sérieux des motifs

Le tribunal du travail, après avoir rappelé les principes régissant le licenciement avec effet immédiat, s'est référé à diverses attestations testimoniales versées par la société SOCIETE1.), pour retenir que les faits relatifs aux menaces et insultes reprochés à PERSONNE1.) et établis en cause constituent à eux seuls des fautes suffisamment graves de nature à ébranler définitivement la confiance que l'employeur doit avoir dans son salarié. Un tel comportement fautif dans le chef de PERSONNE1.) ne saurait être toléré par un employeur.

Le licenciement avec effet immédiat intervenu le 5 janvier 2022 à l'égard de PERSONNE1.) a partant été déclaré régulier.

PERSONNE1.) se réfère à un procès-verbal de police n°15/2022 établi le 5 janvier 2022 par le commissariat porte de l'ouest (C2R), pour soutenir que le refus d'ordre lui reproché par son ancien employeur ne saurait être retenu en l'espèce, étant donné que lors d'une altercation qui eut lieu le 4 janvier 2022 entre lui-même et son employeur, ce dernier lui aurait interdit de continuer à travailler et aurait exigé qu'il se mette en maladie durant la période de préavis pour pouvoir bénéficier de son salaire. Le reproche tenant aux prétendus menaces et insultes qu'il aurait proférés à l'encontre de son employeur ne serait pas non plus justifié. Bien que le salarié ne conteste pas avoir eu une discussion houleuse avec son employeur le 4 janvier 2022, il fait toutefois grief au tribunal du travail de ne pas avoir retenu que ce serait l'employeur qui aurait, en premier lieu agressé physiquement le salarié en déchirant même son manteau. L'appelant critique également le tribunal du travail d'avoir fait fi de l'aveu de l'employeur qu'il lui aurait demandé de se mettre en maladie afin de pouvoir être « payé » par la Caisse de maladie. Ce serait encore l'employeur qui

aurait commencé à l'insulter. L'appelant reproche au tribunal du travail de ne pas avoir retenu que les attestations testimoniales versées par l'employeur ne sauraient prévaloir sur le procès-verbal dressé par les forces de l'ordre.

PERSONNE1.) sollicite par conséquent, par réformation du jugement entrepris, à voir déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat du 5 janvier 2022.

La société SOCIETE1.) se réfère, principalement, aux attestations testimoniales de PERSONNE2.), PERSONNE3.), PERSONNE4.), PERSONNE5.) et PERSONNE6.) afin d'établir les insultes et menaces reprochés à PERSONNE1.). Elle conclut à la confirmation du jugement en ce que le tribunal du travail a déclaré régulier le licenciement avec effet immédiat du 5 janvier 2022.

Subsidiairement, elle formule une offre de preuve par l'audition des auteurs des attestations testimoniales afin d'établir le caractère réel et sérieux à la base du licenciement avec effet immédiat du 5 janvier 2022.

Appréciation de la Cour

Aux termes de l'article L.124-10 du Code du travail, est considéré comme motif grave justifiant un licenciement avec effet immédiat, toute faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

La faute reprochée au salarié doit être particulièrement grave de nature à ébranler la confiance de l'employeur dans son salarié et à rendre impossible la continuation des relations de travail. Une faute intentionnelle n'est toutefois pas requise.

Le tribunal du travail a retenu à juste titre qu'il incombe à l'employeur de rapporter la preuve de la faute grave par lui invoquée et le cas échéant au salarié d'établir les faits ou les éléments justificatifs.

Un fait unique peut justifier un renvoi immédiat, s'il est suffisamment grave (Cour d'appel, 28 mars 2024, n° du rôle CAL 2023-00516 du rôle).

En l'occurrence, les griefs faits au salarié afin de justifier son licenciement avec effet immédiat ont trait au comportement personnel du salarié. Il est reproché au salarié de ne pas avoir obtempéré, le 4 janvier 2022, aux ordres lui donnés par son supérieur hiérarchique, PERSONNE7.), de se rendre sur le chantier de Monsieur PERSONNE8.) auquel il avait été affecté, et d'avoir insulté, proféré des injures racistes, voire discriminatoires à l'égard de PERSONNE7.)

et de l'avoir menacé « *d'aller prendre sa voiture, de lui casser la tête et de la mettre dans le coffre, que si un jour il passe la frontière, vous et vos copains allaient s'occuper de lui (...) que vous avez son adresse personnelle et que vous allez venir chez lui* ». Il est également reproché au salarié d'avoir dit que la société SOCIETE1.) serait « *une société de merde* » et « *qu'il allait brûler toutes les voitures sur le parking et casser les vitres du bureau* ».

Le tribunal a reproduit correctement les dépositions des témoins PERSONNE2.), PERSONNE3.), PERSONNE4.), PERSONNE5.) et PERSONNE6.) et la Cour s'y réfère.

Il résulte des dépositions des témoins PERSONNE2.), PERSONNE3.), PERSONNE5.) et PERSONNE6.) que le salarié PERSONNE1.) a le 4 janvier 2022 traité à plusieurs reprises son supérieur hiérarchique PERSONNE7.), de « *sale arabe, enculé, bougnoul* », en présence de plusieurs personnes différentes, tandis que PERSONNE7.) est resté calme. Il est encore établi au vu de la déposition du témoin PERSONNE2.) que PERSONNE1.) a proféré des menaces à l'égard de PERSONNE7.) en le menaçant de lui « *casser la tête et de le mettre dans le coffre et qu'il sait où il habite* ». Ceci est confirmé par le témoin PERSONNE3.) qui précise que PERSONNE1.) a « *menacé de brûler toutes les voitures sur le parking et de casser les vitres du bureau* ». Ce témoin ajoute avoir entendu PERSONNE1.) dire à son supérieur hiérarchique que « *si un jour PERSONNE7.) passe la frontière et va à ADRESSE4.), il doit courir vite car il va avec ses amis lui faire du mal (...)* ». A cela s'ajoute qu'il résulte également des déclarations des témoins PERSONNE2.) et PERSONNE3.) que PERSONNE1.) a dit de la société intimée qu'elle serait une « *société de merde* ». Les témoins PERSONNE4.) et PERSONNE3.), soulignent en outre le comportement agressif de PERSONNE1.) à l'égard de PERSONNE7.), qui s'est manifesté par le fait que le salarié s'est approché tout près du visage de son supérieur hiérarchique.

Contrairement à l'opinion de PERSONNE1.), les déclarations des témoins ne sont pas éternées par le procès-verbal de police n°15/2022 établi le 5 janvier 2022 par le commissariat porte de l'ouest (C2R), qui ne fait que relater les dires du salarié et de PERSONNE7.). L'affirmation de PERSONNE1.) que PERSONNE7.) l'aurait agressé, en déchirant son manteau, ne trouve aucun appui parmi les pièces du dossier, et se trouve même contredite par les déclarations des témoins précitées qui indiquent que PERSONNE7.) est resté calme.

Si une critique objective à l'égard d'un employeur ou de son représentant est permise, un salarié doit peser ses mots et s'abstenir de faire des remarques désobligeantes. Une critique ne doit toutefois pas dégénérer. Aussi, indépendamment des raisons à l'origine du

comportement de PERSONNE1.), et du contexte dans lequel s'inscrit l'incident du 4 janvier 2022, tel que relevé à bon droit par le tribunal du travail, les propos injurieux, insultants et menaçants que l'appelant a affichés à l'égard de son supérieur hiérarchique en présence de plusieurs personnes différentes, ensemble le dénigrement de la société sont inacceptables et constituent des fautes graves rendant impossible le maintien des relations de travail entre parties et justifient à eux seuls le licenciement avec effet immédiat.

Les développements de l'appelant que l'employeur lui aurait demandé de se mettre en maladie afin qu'il ne preste pas le préavis de son licenciement ne sont par conséquent d'aucune pertinence, et sont à écarter.

Le tribunal du travail a partant, à juste titre, dit régulier le licenciement avec effet immédiat du 5 janvier 2022 et déclaré non fondées les demandes indemnitaires de PERSONNE1.).

III) Quant aux indemnités de procédure

Au vu de l'issue du litige, la demande de l'employeur en allocation d'une indemnité de procédure pour la première instance a été déclarée fondée, à juste titre par le tribunal du travail pour la somme de 1.000 €.

Le salarié ne saurait prétendre à l'allocation d'une indemnité de procédure, ni pour la première instance, ni pour l'instance d'appel.

Il serait cependant inéquitable de laisser à la charge de l'employeur les frais non compris dans les dépens qu'il a dû exposer en appel. La Cour lui alloue la somme de 2.000 €.

L'appel de PERSONNE1.) n'est pas fondé.

PAR CES MOTIFS

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

reçoit l'appel,

le dit non fondé,

confirme le jugement entrepris,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne PERSONNE1.) à payer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) une indemnité de procédure de 2.000 € pour l'instance d'appel et à supporter les frais et dépens des deux instances avec distraction au profit de Maître Marisa ROBERTO, avocat concluant, sur ses affirmations de droit.