

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 51/20 - VIII - Travail

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du quatorze mai deux mille vingt

Numéros CAL-2019-00272 et CAL-2019-00484 du rôle.

Composition:

Valérie HOFFMANN, président de chambre;
Monique HENTGEN, premier conseiller;
Henri BECKER, conseiller;
Ly TRICHIES, greffier assumé.

Entre:

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), représentée par son gérant,

appelante aux termes d'actes d'huissier de justice Frank SCHAAL de Luxembourg du 14 février 2019 et Carlos CALVO de Luxembourg du 28 mars 2019,

comparant par Maître Rafaëlle WEISS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

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

intimé aux fins des prédicts actes SCHAAL et CALVO,

comparant par Maître Katia AÏDARA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par requête du 31 mai 2017, PERSONNE1.) (ci-après « le salarié ») a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) (ci-après « l'employeur ») devant le tribunal du travail de Luxembourg pour le voir condamner, du chef du licenciement avec préavis du 14 mars 2016 qu'il estime abusif, à lui payer les montants de 16.200 euros au titre du préjudice matériel, de 5.000 euros au titre du préjudice moral et de 1.500 euros au titre de l'indemnité compensatoire de préavis, ainsi qu'une indemnité de procédure de 1.000 euros.

Le salarié a demandé en outre l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

A l'audience du 11 décembre 2018, le salarié a réduit sa demande en réparation du préjudice matériel au montant de 6.263,28 euros, augmenté sa demande en réparation du préjudice moral au montant de 5.400 euros et renoncé à sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

En outre, les parties ont demandé à voir limiter les débats à la question du caractère abusif du licenciement.

Par jugement du 8 janvier 2019, le tribunal du travail a donné acte aux parties de leurs demandes telles que formulées à l'audience, a déclaré le licenciement avec préavis prononcé à l'encontre du salarié le 14 mars 2016 abusif et a refixé l'affaire pour permettre aux parties au litige de plaider sur les demandes indemnitaires du salarié.

Par jugement du 19 février 2019, le tribunal a donné acte au salarié qu'il augmentait sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il affirme avoir subi du fait du licenciement au montant de 8.307,96 euros, l'en a débouté, a déclaré fondée sa demande en réparation du préjudice moral à concurrence de 5.400 euros, partant a condamné l'employeur à payer au salarié le montant de 5.400 euros avec les intérêts légaux à compter du 31 mai 2017, jour de la demande, jusqu'à solde ainsi qu'une indemnité de procédure de 1.000 euros. Le tribunal a encore débouté l'employeur de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure et déclaré non fondée la demande en exécution provisoire du jugement.

Par acte d'huissier du 14 février 2019, l'employeur a régulièrement relevé appel du jugement du 8 janvier 2019 et il demande à la Cour par réformation, de dire que les motifs indiqués dans la lettre de licenciement du 15 avril 2016 sont suffisamment précis et qu'ils sont avérés, réels et sérieux et partant de déclarer le licenciement justifié (CAL-2019-00272).

A titre subsidiaire, il offre de prouver par l'audition de quatre témoins, les faits reprochés au salarié.

En tout état de cause, il sollicite une indemnité de procédure de chaque fois 3.000 euros pour la première instance et pour l'instance d'appel.

Par acte d'huissier du 28 mars 2019, l'employeur a régulièrement relevé appel du jugement du 19 février 2019 et il demande à la Cour, par réformation, de le décharger de toutes les condamnations prononcées à son encontre en première instance, et notamment de déclarer les demandes du salarié en réparation des préjudices matériel et moral irrecevables, sinon de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a déclaré la demande en indemnisation du préjudice matériel non fondée et de réformer ledit jugement en ce qu'il a déclaré la demande en réparation du préjudice moral fondée. A titre subsidiaire, il demande à la Cour de réduire la condamnation au titre du préjudice moral au montant symbolique d'un euro.

En tout état de cause, il demande la condamnation du salarié au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 euros pour la première instance et de 3.000 euros pour l'instance d'appel (CAL-2019-00484).

Le salarié sollicite la confirmation du jugement entrepris du 8 janvier 2019 et en ce qui concerne le jugement entrepris du 19 février 2019, il relève appel incident et demande à la Cour de condamner l'employeur à lui payer le montant de 8.307,96 euros au titre du préjudice matériel, avec les intérêts à compter du 31 mai 2017, jour de la requête, jusqu'à solde. En outre, il demande une indemnité de procédure de 3.000 euros pour chacune des deux instances et sollicite la jonction des deux rôles introduits sous les numéros CAL-2019-00272 et CAL-2019-00484.

Les affaires étant connexes, il y a lieu dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice, de joindre les rôles introduits sous les numéros CAL-2019-00272 et CAL-2019-00484.

Quant au licenciement

L'employeur fait plaider à l'appui de son appel que, contrairement à ce qu'ont retenu les juges de première instance, l'intégralité des faits énoncés dans la lettre de motivation du licenciement du 15 avril 2016 répondrait au critère de précision exigé par la loi et la jurisprudence et que notamment ceux concernant la lenteur d'exécution des tâches incombant au salarié, la désorganisation subséquente, l'insubordination du salarié, son comportement démesuré, inapproprié et irrespectueux envers ses collègues, sa hiérarchie et les directrices de crèches, de même que ses manquements aux règles impératives relatives aux allergies de certains enfants seraient tous énoncés de façon suffisamment précise pour permettre au salarié de connaître exactement les faits qui lui sont reprochés afin de juger de l'opportunité d'une action en justice et au juge de vérifier s'ils s'identifient avec ceux invoqués devant lui et d'en apprécier la gravité.

Par ailleurs, les faits reprochés seraient établis par les attestations testimoniales versées au dossier qui ajouteraient encore maints détails de nature à étayer les griefs formulés.

A titre subsidiaire, il offre de prouver les griefs énoncés dans la lettre de motivation du licenciement par l'audition des auteurs des attestations.

Le salarié, pour sa part, renvoie à la motivation des juges de première instance et fait plaider que seuls les faits qualifiés par eux de suffisamment précis seraient à analyser et que ce serait à bon droit qu'ils ont retenu qu'ils ne justifiaient pas un licenciement avec préavis.

Force est de constater à la lecture de la lettre de motivation du licenciement annexée au jugement entrepris du 8 janvier 2019, que hormis ceux retenus par les premiers juges, les reproches sont formulés de façon très vague et imprécise, tel que « *avoir régulièrement fait preuve d'une lenteur inacceptable dans l'exécution de vos tâches, telle que notamment le fait de consacrer entre 5 et 7 heures à la préparation des fruits, tâche qui nécessite en réalité environ 45 minutes; d'avoir eu un comportement démesuré, inapproprié et désagréable lors d'échanges téléphoniques avecnotamment Madame PERSONNE2.)...et ce pendant la période de congé du chef de cuisine... ; d'avoir fait preuve en dates des 18 et 29 janvier d'insubordination à l'égard de votre hiérarchie, de refuser de coopérer avec l'équipe....de réagir avec agressivité voire violence à la moindre remarque, de refuser les instructions de votre hiérarchie,d'avoir à plusieurs reprises fait des erreurs dans les menus des enfants allergiques.... D'avoir préparé des plats alors qu'il n'était pas nécessaire de les préparer, d'avoir servi un repas mixé à une fillette de 4 ans...d'avoir durant la semaine du 18 au 22 janvier 2016....failli à différentes reprises dans la livraison des repas, le menu notamment d'une petite fille ayant de graves allergies étant oublié à plusieurs reprises, d'avoir en date dulivré une soupe aux lentilles tellement liquide qu'elle n'a pu être consommée, ...livré des lasagnes aux légumes, en lieu et place de la mozzarella prévue de telle sorte que les enfants n'ont pu consommer ce jour-là ni soupe ni plat principal, d'avoir le 25 janvier 2016 livré à la crèche ORGANISATION1.) un menu qui ne correspondait pas à la commande, de vous être rendu injoignable pour vos supérieurs hiérarchiques, d'avoir livré de la viande en double quantité à certaines crèches et de n'en avoir pas livré dans d'autres, etc...».*

A défaut pour l'employeur de préciser pour chaque grief la date à laquelle les faits ont eu lieu, l'identité des personnes et/ou des crèches concernées et d'énoncer les faits concrets qui sont reprochés au salarié au titre des « insubordinations », « retards », « agressivité voire violence », « refus d'instruction » etc...., ainsi que les remarques formulées par ce dernier et la raison pour laquelle il estime que ces faits constituent des fautes justifiant un licenciement (concernant par exemple le fait que les enfants auraient dû manger des lasagnes aux légumes au lieu de la mozzarella), le salarié ne peut savoir quels faits précis lui sont reprochés, ni surtout en apporter la contre preuve. De même, le juge ne peut cerner ce qui est concrètement reproché au salarié et partant en apprécier la gravité.

C'est partant à bon droit et pour des motifs que la Cour fait siens que les juges de première instance ont retenu que seuls les griefs tirés de la livraison insuffisante de poulet en date du 20 janvier 2016 à la crèche ORGANISATION2.) (trois cuisses de poulet pour 17 enfants) et du 26 janvier 2016 à la crèche ORGANISATION1.) (quantité très insuffisante, la moitié des enfants seulement ayant pu être servis) et du refus en date du 24 février 2016, alors qu'il buvait son café, de suivre l'instruction de son chef cuisinier PERSONNE3.) d'aider le livreur à charger les bacs pour qu'il puisse partir rapidement en livraison, répondent au critère de précision exigé par la loi et la jurisprudence.

Concernant la réalité des motifs, il convient de préciser que l'attestation de PERSONNE4.) est tout aussi imprécise, de même que celle de PERSONNE2.), de laquelle il peut juste être retenu que le salarié, après qu'elle lui a reproché d'avoir donné un plat pour bébé à une enfant de 4 ans, s'est montré « *très agacé et virulent* » et a dit que les adultes aussi mangeaient de la purée.

La Cour rappelle cependant que l'employeur avait, dans la lettre de motivation du licenciement, fait état à ce sujet d'un « *comportement démesuré, inapproprié et désagréable* » et que ce grief, écarté pour défaut de motivation, ne saurait être précisé et complété par la suite. L'attestation de PERSONNE3.) n'est pas pertinente en ce qu'elle concerne les faits qui se seraient prétendument passés en janvier, puisqu'il déclare qu'ils se seraient passés pendant son absence et qu'il n'a partant pas pu être témoin desdits faits. Concernant les deux faits qui auraient eu lieu en février 2016, PERSONNE3.) relate que « *PERSONNE1.) n'a pas accepté une remarque que je lui ai faite ; je lui ai dit qu'il devait aller plus vite car il était très lent pour partager les soupes, il m'a dit que je ne devais pas lui parler comme cela, que c'était du harcèlement et il a haussé le ton* » et que « *PERSONNE1.) n'a pas accepté que je lui dise qu'il devait aider le livreur à charger les bacs pour qu'il puisse partir rapidement en livraison au lieu de boire son café* », sans autrement préciser ce qu'il entendait par « *n'a pas accepté* », de sorte que la Cour n'est pas en mesure de savoir si le salarié a juste protesté, puis aidé le livreur, ou s'il a refusé de l'aider. La Cour ne peut partant apprécier la gravité du grief reproché. L'attestation de PERSONNE5.) n'apporte pas plus de précision quant aux faits du 29 février 2016.

C'est également à bon droit que les juges de première instance ont retenu que les quelques faits qui ont été établis ne sont pas suffisamment graves pour justifier un licenciement après trois ans d'ancienneté, le salarié ayant jusque-là donné pleine satisfaction puisqu'il venait d'être promu second de cuisine en octobre 2015 et que l'employeur lui avait même proposé le poste de responsable de cuisine sur le site de ADRESSE3.) après la démission d'PERSONNE6.) vers la mi-décembre 2015 (cf. attestation d' PERSONNE6.)).

Quant à l'indemnisation

Le licenciement étant abusif, les demandes du salarié en réparation des préjudices matériel et moral sont recevables.

Préjudice matériel (appel incident)

Le salarié fait plaider à l'appui de son appel incident qu'il aurait immédiatement après son licenciement fait les démarches nécessaires pour limiter son préjudice et retrouver un emploi en tant que cuisinier ou infographiste webmaster et répondu à toutes les propositions du pôle emploi. En outre, il aurait œuvré à la création de sa propre entreprise.

L'employeur réplique que le salarié n'aurait formulé aucune demande pour retrouver un nouvel emploi salarié, mais aurait immédiatement entrepris des démarches en vue de la création de sa propre entreprise.

Il résulte des pièces versées au dossier que le salarié s'est, dès la fin de son préavis, inscrit au pôle emploi et qu'il a entrepris des démarches pour créer sa propre entreprise. Le salarié n'a cependant versé aucune pièce de laquelle il résulterait qu'il aurait recherché un emploi salarié.

Si le salarié doit, suite au licenciement, faire tous les efforts nécessaires pour limiter son préjudice, il n'est pas contraint de rechercher forcément un nouvel emploi salarié. Il peut également se mettre à son propre compte. Il n'incombe cependant pas à l'employeur de supporter le préjudice supplémentaire que subit le salarié au cas où la création de son entreprise nécessite plus de temps que la recherche d'un emploi salarié.

Eu égard à l'âge du salarié (36 ans), à sa formation et son expérience professionnelle et à la situation sur le marché de l'emploi, il y a lieu de fixer à trois mois la période de référence pendant laquelle le préjudice subi par le salarié est en relation causale avec le licenciement abusif.

Le salarié qui a perçu son salaire jusque fin mai 2016, a perçu depuis le 29 mai 2016 de la part du pôle emploi une indemnité journalière de 47,93 euros net soit 50,59 euros brut. Lors de son licenciement, son salaire brut s'élevait à 2.700 euros.

Au vu des pièces versées, la demande est, partant, à déclarer fondée à concurrence de 2.700 (salaire antérieur) $\times 3$ (mois) $- 50,59$ (allocation journalière brute) $\times 26$ (jours) $\times 3$ (mois) $= 8.100 - 3.946,02 = 4.153,98$ euros.

Préjudice moral

L'employeur fait plaider que le salarié n'aurait subi aucun préjudice moral, alors qu'il aurait reçu de nombreux avertissements oraux et aurait partant su que son attitude conduirait inévitablement à son licenciement. Par ailleurs, le licenciement aurait été une aubaine pour lui, puisqu'il lui aurait permis de réaliser son projet de créer sa propre entreprise, ce qu'il avait déjà voulu faire en 2010. En tout état de cause, il n'aurait entrepris aucune démarche pour retrouver un nouvel emploi salarié.

A l'instar des juges de première instance, la Cour retient que le licenciement d'un salarié lui cause de l'anxiété quant à son avenir professionnel et une incertitude quant à la possibilité de retrouver au plus vite un emploi et qu'il subit une atteinte portée à sa dignité de salarié qui est à évaluer en fonction de la durée des

relations de travail et des circonstances dans lesquelles le licenciement s'est opéré.

Il ne résulte d'aucun élément du dossier que le salarié ait fait l'objet d'avertissements ou même seulement de critiques de la part de son employeur. Au vu des courriels soumis à la Cour (pièces 5 et 6 de la farde II de pièces de Maître AÏDARA), ce dernier prenait au contraire sa tâche très au sérieux et faisait des efforts pour améliorer l'ambiance au sein de la cuisine dans laquelle il travaillait. Tel qu'il a été relevé ci-avant (cf. attestation d'PERSONNE6.)), l'employeur avait même, peu avant le licenciement, proposé un poste de responsable de cuisine au salarié, poste que ce dernier a refusé eu égard aux conditions financières proposées.

Eu égard à ce qui précède, à l'âge du salarié (36 ans) et aux efforts entrepris pour assurer son avenir en créant sa propre société, mais compte tenu de sa faible ancienneté, il y a lieu, par réformation du jugement entrepris, de dire la demande fondée à concurrence de 3.000 euros.

Quant aux indemnités de procédure

En raison de l'issue du litige, il n'est pas inéquitable de laisser à charge de l'employeur l'intégralité des frais exposés et non compris dans les dépens. Il y a partant lieu de le débouter de ses demandes en allocation d'une indemnité de procédure.

La demande afférente du salarié est à déclarer fondée à concurrence de 2.000 euros pour l'instance d'appel alors qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité des frais exposés et non compris dans les dépens. Pour les mêmes raisons, il y a lieu de confirmer le jugement entrepris du 19 février 2019 en ce qu'il lui a alloué le montant de 1.000 euros de ce chef.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement et en application de l'article 2(1) du règlement grand-ducal du 17/4/20 relatif à la tenue d'audiences publiques pendant l'état de crise,

ordonne la jonction des affaires introduites sous les numéros de rôle CAL-2019-00272 et CAL-2019-00484,

reçoit les appels principal et incident en la forme,

dit l'appel principal partiellement fondé,

dit l'appel incident partiellement fondé,

réformant,

dit la demande en indemnisation du préjudice matériel fondée à concurrence de 4.153,98 euro,

dit la demande en indemnisation du préjudice moral fondée à concurrence de 3.000 euros,

partant condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) au titre des préjudices matériel et moral le montant de 7.153,98 euros avec les intérêts légaux à compter du jour de la demande en justice, 31 mai 2017, jusqu'à solde,

pour le surplus, confirme les jugements entrepris,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 2.000 euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance, avec distraction au profit de Maître Katia AÏDARA sur ses 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 du greffier assumé Ly TRICHIES.