Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°107/25 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Numéro CAL-2024-01092 du rôle

Audience publique du trente octobre deux mille vingt-cinq.

Composition:

Alain THORN, président de chambre,
Anne-Françoise GREMLING, premier conseiller,
Marc WAGNER, premier conseiller,
André WEBER, greffier.

Entre :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Tom NILLES d'Esch/Alzette du 28 novembre 2024,

comparant par l'Etude d'Avocats GROSS et Associés S.àr.l., établie et ayant son siège social à L-2155 Luxembourg, 78, Mühlenweg, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 250053, représentée aux fins de la présente procédure par Maître David GROSS, avocat, demeurant professionnellement à la même adresse,

et :

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

intimé aux fins du susdit exploit NILLES du 28 novembre 2024,

comparant par Maître Clément SCUVÉE, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Saisi le 14 mai 2024 d'une requête déposée par PERSONNE1.) tendant à voir déclarer abusif son licenciement avec effet immédiat intervenu en date du 15 février 2024 et à la condamnation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), à lui payer de ce chef diverses indemnités, le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette a, par jugement contradictoire du 5 novembre 2024, entre autres, déclaré ledit licenciement abusif et condamné l'employeur à payer au salarié les montants de 26.082,36 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis, de 8.694,12 euros à titre d'indemnité de départ et de 5.000 euros à titre d'indemnisation de son préjudice moral subi. La demande en réparation du préjudice matériel a été rejetée.

Pour déclarer le renvoi abusif, la juridiction du travail de première instance, après avoir écarté le moyen relatif à l'imprécision des motifs du licenciement, a considéré que le premier motif du licenciement, à savoir de ne pas avoir facturé le changement de roues de son véhicule au client PERSONNE2.), n'est pas établi et que le fait, dans les circonstances données, de ne pas avoir mis en compte un service de faible valeur à sa copine, ne revêt pas un degré de gravité suffisant, rendant la poursuite des relations de travail impossible.

Le salarié a été débouté de sa demande relative au préjudice matériel au motif qu'il n'avait versé aucune preuve d'une recherche d'emploi, de sorte qu'il n'était pas établi qu'il avait fait tous les efforts pour minimiser son dommage.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a interjeté appel du susdit jugement par exploit d'huissier du 28 novembre 2024.

Elle souligne que la lettre de licenciement répond aux conditions de précision requises.

L'appelante reproche à son ancien salarié de ne pas avoir facturé diverses prestations au client PERSONNE2.), respectivement à sa compagne.

Elle estime que le fait qu'aucune facture n'a été émise à l'encontre du client PERSONNE2.), qui avait pris rendez-vous le 2 février 2024, établirait que la prestation de « changement de roues » lui a été offerte. Il aurait au moins appartenu à l'intimé de documenter cette intervention.

L'appelante prétend que l'intimé, alors qu'il aurait conservé les codes de connexion à l'adresse électronique de l'entreprise, serait l'auteur du courriel envoyé postérieurement

au licenciement à PERSONNE3.), ancienne compagne du sieur PERSONNE2.), déclarant qu'aucune facture n'était plus ouverte pour ce client.

Elle fait valoir que seuls les salariés de l'appelante peuvent bénéficier de remises commerciales sur leurs propres voitures et qu'un privilège semblable n'est pas accordé aux membres de leurs familles.

Elle pense avoir rapporté la preuve que diverses prestations (changement de roues, nettoyage intérieur du véhicule, diagnostic avec l'ordinateur du garage et essai sur roues) en faveur de la compagne de l'intimé n'ont pas été facturées.

L'attestation testimoniale du sieur PERSONNE4.) serait à rejeter pour ne pas être rédigée de sa main.

L'appelante considère que les faits incriminés témoigneraient du peu de considération et de loyauté de l'intimé envers son employeur et justifieraient le renvoi immédiat du salarié, malgré l'absence d'autres plaintes ou avertissements.

L'appelante demande en conséquence à la Cour de déclarer le licenciement en cause fondé et justifié et de la décharger des condamnations prononcées à son encontre en première instance, par réformation du jugement entrepris.

A titre subsidiaire, elle conteste les montants réclamés dans leurs principes et quanta.

Elle sollicite encore une indemnité de procédure de 2.000 euros.

PERSONNE1.) conteste avoir abusé de la confiance de son employeur en se prévalant de prérogatives dont il ne disposait pas.

Il se rapporte à la sagesse de la Cour en ce qui concerne la précision des motifs de la lettre de licenciement.

Il explique que la dame PERSONNE3.) avait informé l'appelante du fait que le sieur PERSONNE2.) était sous tutelle, qu'il ne disposait dès lors d'aucun moyen de paiement et que son tuteur allait se manifester endéans les deux semaines pour régler la facture, à défaut de quoi elle s'engagerait à la payer. Il conteste les allégations adverses relatives à l'envoi d'un courriel à celle-ci.

L'intimé nie avoir offert le service en cause au client PERSONNE2.) en soulignant son défaut d'intérêt personnel dans cette situation et le fait que la fiche de travail indique « *Facture à faire, client pas d'argent, tuteur vient payer ou PERSONNE3.)* ».

Il affirme que le gérant avait « *mis en place un geste commercial pour les membres de la famille de ses employés* ». Les fiches de gardiennage des pneus de la voiture de sa compagne auraient été à son nom, ce qui démontrerait qu'il pouvait travailler sur ce véhicule sans émettre une note. Aucune facture n'aurait par ailleurs été établie pour cette voiture depuis 2020, et ce de l'accord du gérant.

L'attestation testimoniale du fils du gérant et associé à 76% des parts sociales de la société appelante serait à rejeter pour ne pas présenter des garanties de crédibilité et de fiabilité suffisantes.

L'intimé souligne que PERSONNE5.) a retiré son attestation, en déclarant avoir été forcé de la rédiger.

Le sieur PERSONNE4.), dont l'attestation testimoniale répondrait parfaitement aux exigences légales, confirmerait avoir proposé d'effectuer un nettoyage intérieur de la voiture. Le tarif pour cette prestation serait par ailleurs inventé.

L'intimé précise qu'après le changement de roues sur la voiture de sa compagne, un signal « *Impact pare-chocs arrière* » serait apparu, de sorte que l'état du véhicule aurait dû être vérifié. S'agissant d'un contrôle après intervention de l'équipe du garage, il n'aurait pas eu lieu à facturation.

PERSONNE1.) est d'avis que les motifs du licenciement sont dépourvus de caractère réel et sérieux. Il présume que le véritable motif de licenciement résiderait dans le fait d'avoir annoncé à son employeur son intention de prendre un congé parental.

Il réclame une indemnisation pour le préjudice matériel subi de 14.220,46 euros, par réformation du jugement déféré, interjetant implicitement appel incident sur ces points et demande à la Cour « *d'augmenter* » la condamnation à titre de préjudice moral de 8.000 euros.

Il demande la confirmation du jugement a quo pour le surplus.

Il sollicite une indemnité de procédure de 3.000 euros pour l'instance d'appel.

<u>Appréciation de la Cour</u>

L'appel principal, interjeté le 28 novembre 2024 par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) contre le jugement du 5 novembre 2024, lui notifié le 11 novembre 2024, est recevable pour avoir été introduit dans les délai et forme de la loi.

Il en est de même de l'appel incident.

<u>La précision des motifs de licenciement</u>

Le tribunal du travail a rappelé correctement les principes régissant l'exigence de précision des motifs d'un licenciement avec effet immédiat et a considéré à bon droit que l'énoncé des motifs fournis en l'espèce est suffisamment précis au regard des critères légaux.

Le moyen relatif à l'imprécision des motifs a dès lors été rejeté à bon droit.

Le bien-fondé du licenciement

Le licenciement avec effet immédiat exige un fait ou une faute d'une particulière gravité dans le chef du salarié.

L'article 124-10, paragraphe (2), du Code du travail précise que « *est considéré comme constituant un motif grave (…), tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail* » et que « *dans l'appréciation des faits ou fautes procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges tiennent compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement* ».

L'appelante reproche en premier lieu à PERSONNE1.) de ne pas avoir facturé un changement de roues au tarif de 45 euros au client PERSONNE2.).

Les explications de l'intimé, suivant lesquelles PERSONNE3.), ancienne compagne de PERSONNE2.), aurait informé l'appelante du fait que celui-ci était sous tutelle, qu'il ne disposait dès lors d'aucun moyen de paiement et que son tuteur allait se manifester endéans les deux semaines pour régler la facture, à défaut de quoi elle s'engagerait à la payer, sont confirmées, tant par PERSONNE3.) dans son attestation testimoniale que par la fiche de travail relative à l'intervention sur le véhicule Mercedes du sieur PERSONNE2.), qui indique « *Facture à faire, client pas d'argent, tuteur vient payer ou PERSONNE3.)* ».

L'intervention a été documentée à suffisance par les mentions de ladite fiche de travail.

Une intention de l'intimé d'offrir ce service au client ne résulte d'aucun élément du dossier.

Par ailleurs, à supposer que malgré les mentions et les informations reçues de la part de PERSONNE3.), aucune facture n'ait été adressée soit au tuteur, soit à cette dernière, ce fait ne serait pas imputable à l'intimé.

Les motifs à la base du licenciement avec effet immédiat doivent avoir existé au moment du renvoi. Des faits postérieurs ne peuvent être invoqués afin de justifier celui-ci.

Les affirmations de l'appelante que l'intimé aurait envoyé le 19 février 2024, soit quatre jours après son licenciement avec effet immédiat, un courriel à PERSONNE3.) depuis l'adresse-mail de l'entreprise à laquelle il aurait toujours eu accès, informant cette dernière qu'aucune facture n'est plus ouverte pour le client PERSONNE2.), ne peuvent partant être prises en considération à titre de fait justificatif du congédiement.

Elles ne sont étayées pour le surplus par aucune preuve tangible. Le fait que l'intimé ait, lorsqu'il était encore au service de l'appelante, envoyé des mails par le biais de ladite adresse électronique ne prouve pas qu'il soit l'auteur du courriel du 19 février 2024.

Les juges de première instance sont partant à approuver en ce qu'ils ont retenu que le premier motif du licenciement n'est pas établi.

Il est encore reproché au salarié d'avoir fait effectuer des prestations en faveur de sa compagne, PERSONNE6.), sans les avoir fait facturer, à savoir un changement de roues, un nettoyage intérieur de la voiture, ainsi qu'un diagnostic avec l'ordinateur du garage et un essai sur route.

Dans ce contexte, il échet de préciser qu'aucune crédibilité ne saurait être accordée au courrier du 12 février 2024, ni à l'attestation testimoniale émanant de PERSONNE5.), versés par l'employeur. En effet, dans des déclarations postérieures leur auteur « *souhaite le désistement* » de cette attestation pour avoir été rédigée « *sous pression* » et affirme ne pas avoir écrit la lettre du 12 février 2024 qui lui aurait « *été présentée* » et qu'il aurait « *été contraint de signer sans en comprendre pleinement le contenu* ».

En revanche, l'attestation émanant d'PERSONNE4.) ne saurait être rejetée des débats sur les simples affirmations de l'appelant que celle-ci n'aurait pas été écrite de sa main. Les juges de première instance sont à approuver en ce qu'ils ont constaté que ladite attestation testimoniale répond aux conditions de l'article 402 du Nouveau code de procédure civile et présente des garanties de crédibilité et de fiabilité suffisantes comme moyen de preuve.

L'appelante reconnaît dans ses écritures que les salariés bénéficient de remises commerciales. Elle ne conteste pas qu'il leur est permis de travailler sur leurs propres véhicules.

Il résulte des fiches de gardiennage versées en cause, ainsi que de l'attestation testimoniale de PERSONNE7.) que depuis quatre ans au moment du licenciement, les roues de la voiture appartenant prétendument (ce que l'intimé conteste dans ses dernières écritures) à la compagne du salarié, étaient stockées au nom de ce dernier au sein de l'entreprise.

L'employeur ne conteste pas avoir été au courant de ce fait, jugeant cependant que ceci ne serait d'aucune pertinence quant au reproche lui adressé.

Il est évident qu'à chaque changement de saison, les roues étaient forcément changées.

L'employeur ne pouvait ignorer que depuis 2020 aucune facture en rapport avec le stockage respectivement changement des roues n'était établie.

Dès lors que les changements des roues sur cette voiture ont été effectués depuis des années, au vu et au su de tout le personnel (cf. les attestations testimoniales versées en cause de PERSONNE7.) et d'PERSONNE4.)), il échet de retenir que l'employeur a toléré implicitement cette pratique, ce d'autant plus qu'aucun élément du dossier ne renseigne que l'intimé ait en plus pratiqué des interventions sur une voiture immatriculée à son propre nom.

PERSONNE4.) déclare encore avoir proposé lui-même à PERSONNE1.) « *de passer l'aspirateur vite fait* » et « *qu'en 5 minutes le travail était fait* ».

Le reproche d'avoir demandé à ce salarié d'effectuer un nettoyage intérieur de la voiture n'est dès lors pas établi.

En ce qui concerne le grief d'avoir fait effectuer un diagnostic avec l'ordinateur du garage et un essai sur route sans le faire facturer, PERSONNE1.) explique qu'après le changement de roues un signal « *Impact pare-chocs arrière* » serait apparu.

Afin de s'assurer que la voiture était en bon état et qu'aucun dégât n'avait été causé, il aurait demandé à son collègue de vérifier l'état de la voiture. Cette prestation n'aurait pas été facturée alors que le signal était apparu à la suite de l'intervention de l'équipe du garage.

S'il est vrai, comme l'ont fait remarquer à juste titre les juges de première instance, que cette version des faits n'est pas établie, la Cour rejoint ceux-ci en ce qu'ils ont considéré qu'en tout état de cause, le fait de ne pas avoir, dans les circonstances données, facturé un service de faible valeur à sa copine, ne constitue pas un motif réel et grave de nature à justifier un licenciement avec effet immédiat d'un salarié ayant une ancienneté de services de plus de douze ans, d'autant plus qu'il n'est pas allégué et a fortiori établi en cause que le salarié aurait fait l'objet d'autres plaintes ou avertissements de la part de son employeur.

Le jugement déféré est dès lors à confirmer en ce qu'il a déclaré abusif le licenciement avec effet immédiat d'PERSONNE1.) du 15 février 2024.

L'indemnisation

Indemnité compensatoire de préavis

Eu égard à son ancienneté de service supérieure à dix ans, le jugement déféré a alloué à bon droit à PERSONNE1.), abusivement licencié, en application des articles L.124-6 et L.124-3, paragraphe (2), du Code du travail une indemnité compensatoire de préavis correspondant à six mois de salaire, soit le montant non autrement contesté de (6 x 4.347,06 =) 26.082,36 euros.

L'indemnité compensatoire de préavis constitue un forfait et n'est pas tributaire du fait que le salarié a retrouvé, avec effet au 18 mars 2024, un nouvel emploi.

Indemnité de départ

Le jugement entrepris est encore à confirmer en ce qu'il a alloué à PERSONNE1.), en application des dispositions de l'article L.124-7 du Code du travail, une indemnité de départ correspondant à deux mois de salaire, soit le montant non autrement contesté de (2 x 4.347,06 =) 8.694,12 euros.

Préjudice matériel

PERSONNE1.), appelant sur incident, demande à la Cour d'apprécier le préjudice matériel sur une période de référence de six mois à compter de son licenciement et réclame, à titre de préjudice matériel, la somme de 14.220,46 euros, en tenant compte des montants touchés auprès de son nouvel employeur à compter du 18 mars 2024.

La Cour constate que le salarié réclame indemnisation à titre de préjudice matériel pour la période du 15 février au 31 juillet 2024.

Cette période est entièrement couverte par l'indemnité compensatoire de préavis, de sorte que la demande en réparation d'un dommage matériel proprement dit est à rejeter.

Il s'ensuit que l'appel incident interjeté sur ce point n'est pas fondé et que le jugement déféré est à confirmer, quoique pour d'autres motifs, en ce qu'il a dit non fondée la demande en indemnisation de ce chef.

Préjudice moral

PERSONNE1.), qui a obtenu en première instance la condamnation de l'employeur à l'indemnité réclamée de 5.000 euros pour préjudice moral, demande « *d'augmenter* » la condamnation à ce titre à 8.000 euros.

La recevabilité de cette demande additionnelle n'a pas été contestée.

L'indemnisation du préjudice moral subi par le salarié licencié abusivement vise à réparer, d'une part, les soucis, voire le désarroi, éprouvés par celui-ci dans la mesure où il est confronté à une situation matérielle et à un avenir professionnel incertains et, d'autre part, l'atteinte portée à sa dignité de salarié en raison de ce congédiement infondé.

En l'espèce, le licenciement du salarié a forcément porté atteinte à son honneur et lui a causé des tracas quant à sa situation financière.

Compte tenu des éléments du dossier, la Cour approuve les juges de première instance d'avoir alloué au salarié *ex aequo et bono* le montant de 5.000 euros à titre de dommage moral.

Les indemnités de procédure

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) ayant succombé à l'instance et devant supporter la charge des dépens, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure n'est pas fondée.

Comme il serait inéquitable de laisser à charge d'PERSONNE1.) l'entièreté des sommes exposées non comprises dans les dépens, il convient de lui allouer une indemnité de procédure de 2.000 euros pour l'instance d'appel.

PAR CES MOTIFS :

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

déclare les appels principal et incident recevables,

les dit non fondés et en déboute,

confirme le jugement déféré,

dit non fondée la demande additionnelle d'PERSONNE1.) à voir obtenir un montant supplémentaire à titre de préjudice moral et en déboute,

dit non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel et en déboute,

dit fondée la demande d'PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel jusqu'à concurrence du montant de 2.000 euros,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 2.000 euros pour l'instance d'appel,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Monsieur le président de chambre Alain THORN, en présence du greffier André WEBER.