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

**Audience publique du dix janvier deux mille treize**

Numéro 38181 du rôle.

Composition:

Romain LUDOVICY, président de chambre;
Astrid MAAS, premier conseiller;
Roger LINDEN, premier conseiller;
Alain BERNARD, greffier.

**Entre:**

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

**appelante** aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Jean-Claude STEFFEN d'Esch-sur-Alzette du 21 novembre 2011,

**comparant par Maître Jean-Paul NOESEN**, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**et:**

1) **A.**, demeurant à L-(…),

**intimé** aux fins du prédit exploit STEFFEN,

**comparant par Maître Isabelle GIRAULT**, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

2) **l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,** représenté par le Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation, et pour autant que de besoin, par le Ministre du Travail et de l'Emploi, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi, dont les bureaux sont établis à L-2763 Luxembourg, 26, rue Zithe,

**intimé** aux fins du prédit exploit STEFFEN,

**comparant par Maître Georges PIERRET**, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

---

**LA COUR D'APPEL:**

Par requête déposée le 30 décembre 2010, A. a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOC1.), devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette aux fins d'y entendre déclarer abusif son licenciement avec effet immédiat du 1er décembre 2010 et s'entendre condamner à lui payer une indemnité compensatoire de préavis de 11.021,28 €, une indemnité de départ de 2.755,32 €, des dommages et intérêts de 33.063,84 € à titre de réparation de son préjudice matériel et 12.000 € à titre de réparation de son préjudice moral, une indemnité compensatoire pour congés non pris de 500 € (demande à laquelle il a renoncé par la suite) ainsi qu'une indemnité de procédure de 1.000 €.

Par une requête subséquente déposée le 8 mars 2011, A. a encore demandé la condamnation de son ancien employeur au paiement d'une prime de fin d'année pour l'année 2010 de 1.316,08 €.

Le tribunal du travail a ordonné la mise en intervention de l'Etat du Grand-duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi.

Par jugement du 27 octobre 2011, le licenciement a été déclaré abusif et SOC1.) a été condamnée à payer à A. une indemnité compensatoire de préavis de 10.833,40 €, une indemnité de départ de 2.755,32 € ainsi que 2.500 € à titre de réparation de son préjudice moral et 1.316,08 € du chef de prime de fin d'année et une indemnité de procédure de 750 €. La demande en réparation du préjudice matériel a été rejetée. La société SOC1.) a encore été condamnée à rembourser 5.253,47 € à l'Etat du chef d'indemnités de chômage avancées à A..

Par exploit du 21 novembre 2011, SOC1.) a régulièrement interjeté appel contre le jugement du 27 octobre 2011, demandant, par réformation, à la Cour, de déclarer le licenciement régulier et de dire les demandes de A. non fondées.

Par conclusions notifiées le 17 février 2012, A. a interjeté appel incident pour autant que le tribunal du travail n'a pas fait droit à sa demande en indemnisation de son préjudice matériel, réclamant de ce chef 6.112,0585 € augmentés de 270,8834 € par mois à partir du mois de décembre 2011 jusqu'à la date de l'arrêt à intervenir. Il a encore demandé la réformation du jugement en ce qu'il ne lui a été alloué qu'un montant de 2.500 € à titre de réparation de son

préjudice moral, réclamant 12.000 € de ce chef. Pour le surplus il conclut à la confirmation du jugement et réclame une indemnité de procédure de 1.000 € pour la première instance et 2.500 € pour l'instance d'appel.

L'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, agissant ès-qualités, demande, principalement contre l'employeur et subsidiairement contre le salarié, le remboursement de la somme 5.253,47 € du chef d'indemnités de chômage avancées au salarié licencié.

***Le licenciement***

Engagé suivant contrat de travail à durée indéterminée du 15 mars 2004 par la société anonyme SOC1.), A. a été licencié avec effet immédiat par lettre recommandée du 1er décembre 2010 dans les termes suivants :

*« Par la présente, nous avons le regret de résilier votre contrat de travail avec effet immédiat pour motif grave.*
*Les motifs de licenciement sont les suivants :*
*1) En ce jour, 1er décembre 2010, vous n'avez pas porté votre casque de sécurité lors d'un contrôle effectué par l'I.T.M.*
*2) Notre responsable de chantier, Monsieur P., vous a demandé de mettre impérativement votre casque de sécurité. Suite à cela vous avez insulté Monsieur P. vis-à-vis de vos collègues de travail.*
*3) A cause de votre comportement, la bonne marche de l'entreprise est fortement perturbée. »*

Dans la mesure où l'article L.124-10. (3) du code du travail impose à l'employeur qui procède à une résiliation immédiate du contrat de travail pour motif grave d'énoncer avec précision dans la lettre de licenciement non seulement le ou les faits reprochés au salarié, mais encore les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave, c'est par une appréciation correcte de la lettre de licenciement que les premiers juges ont retenu que celle-ci ne remplissait pas les conditions de précision requises par le prédit article.

Si le motif tenant au défaut du port du casque de sécurité en lui-même est libellé de façon suffisamment précise, l'employeur ayant indiqué la date à laquelle le fait s'est produit ainsi que les nom et prénom du responsable du chantier qui avait demandé à A. de porter le casque, et si ce fait constitue objectivement un manquement aux prescriptions de sécurité, les juridictions du travail doivent néanmoins encore contrôler si ce fait présente un caractère de gravité suffisante pour justifier la rupture immédiate de la relation de travail. Pour ce faire elles doivent pouvoir situer le fait précis imputé au salarié plus largement dans son contexte et tenir compte des circonstances dans lesquelles la faute a été commise. Un fait isolé commis par un salarié irréprochable bénéficiant d'une certaine ancienneté peut ainsi être jugé insuffisant pour justifier un licenciement avec effet immédiat tandis que le même fait commis dans un contexte qui dénote une mise en cause délibérée de l'autorité de l'employeur ou qui constitue un manquement répété aux prescriptions de

sécurité peut être jugé suffisamment grave pour justifier la rupture immédiate de la relation de travail.

C'est justement par rapport à la gravité de la faute commise que la lettre de licenciement manque de précision.

SOC1.) a formulé en instance d'appel une offre de preuve par témoins tendant à établir que les responsables de l'Inspection du Travail et des Mines auraient déjà à plusieurs reprises critiqué le non-port du casque de sécurité par les ouvriers de SOC1.) et menacé celle-ci d'une fermeture de chantier et qu*'une fois de plus* A. n'aurait pas porté son casque et qu'il aurait bousculé le responsable du chantier P. lorsque celui-ci lui avait ordonné de mettre son casque, le traitant ensuite de « *fils de pute, de trou de cul et de quelqu'un qui n'avait pas de couilles* ».

La faculté accordée à l'employeur d'apporter en cours d'instance des précisions complémentaires par rapport aux motifs énoncés ne l'autorise pas à suppléer à l'absence de précision originaire des motifs.

Dans la mesure où SOC1.) n'a notamment pas soutenu dans la lettre de licenciement que ce n'était pas la première fois que A. ne portait pas son casque et qu'elle est restée en défaut de fournir de plus amples précisions par rapport à l'altercation entre celui-ci et P. et aux injures qui auraient été proférées, l'offre de preuve doit être déclarée irrecevable et la Cour doit se tenir au contenu de la lettre de licenciement.

Les éléments de celle-ci ne lui permettant pas de déterminer les circonstances exactes de l'incident et partant d'apprécier si la faute commise constituait une faute suffisamment grave pour justifier le licenciement avec effet immédiat, il y a lieu de confirmer, bien que pour d'autres motifs, les premiers juges en ce qu'ils ont déclaré le licenciement abusif.

***L'indemnisation***

A., entré aux services de SOC1.) le 2 mars 2004, bénéficiait au moment de son licenciement, le 1er décembre 2010, d'une ancienneté de service supérieure à 5 ans, de sorte que c'est par une application correcte des articles L. 124-6. et L.124-7. (1) du code du travail que les premiers juges ont retenu que A. peut prétendre à une indemnité compensatoire de préavis de 10.833,40 € soit l'équivalent de 4 mois de salaire, ainsi qu'une indemnité de départ de 2.755,32 € correspondant à un mois de salaire.

C'est à tort que A. réclame en outre un surplus de salaire de 1.354,1748 € au motif que *« dans le cadre d'un licenciement normal, le délai de préavis n'aurait couru qu'à compter du 15 décembre 2010 ».*

Dans la mesure où l'employeur a opté pour un licenciement avec effet immédiat, le salarié ne peut prétendre, en cas de licenciement déclaré abusif, outre à des dommages intérêts pour réparation de ses préjudices matériel et moral, qu'au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, montant

forfaitaire qui est déterminé en fonction de son ancienneté au moment du licenciement.

A. demande encore la réformation du jugement en ce qu'il a été débouté de sa demande en réparation de son préjudice matériel.

Si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif, doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le licenciement est indemnisable. A cet égard, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un emploi à peu près équivalent, le salarié étant obligé de faire tous les efforts nécessaires pour se procurer un emploi de remplacement.

En l'espèce A., licencié avec effet immédiat le 1er décembre 2010, a retrouvé un nouvel emploi le 16 février 2011 en qualité de maçon auprès de l'entreprise SOC2.) qui lui procure un salaire plus ou moins équivalent à celui qu'il touchait auprès de SOC1.).

C'est dès lors à juste titre que les premiers juges ont retenu que le préjudice matériel subi par lui était couvert à suffisance par l'indemnité compensatoire de préavis de 10.833,40 €.

Compte tenu des circonstances du licenciement et de la durée des relations de travail, c'est encore à bon droit qu'ils ont fixé le préjudice moral à 2.500 €.

Au vu des développements qui précèdent A. peut prétendre au total à un montant de 16.088,72 € (10.833,40 + 2.755,32 + 2.500).

Il découle des pièces versées par l'Etat que A. a touché au courant des mois de décembre 2010, janvier et février 2011 des indemnités de chômage de 5.253,47 €.

Comme l'employeur sera tenu, sur base de l'article L.521-4. (5) du code du travail, de rembourser à l'Etat les indemnités de chômage avancées au salarié abusivement licencié et que, conformément à l'alinéa 2 dudit paragraphe (5), celles-ci sont à porter en déduction des indemnités allouées à ce dernier, le montant que SOC1.) devra verser à A. est à ramener, par réformation, à 10.835,25 € (16.088,72 – 5.253,47).

***Le recours de l'Etat***

Aux termes de l'article L.521-4. (5) du code du travail, le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié, condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt.

Le recours de l'Etat s'exerce en l'espèce sur l'indemnité compensatoire de préavis, de sorte que les premiers juges sont encore à confirmer en ce qu'ils ont

condamné la société SOC1.) à payer 5.253,47 € à l'Etat du chef d'indemnités de chômage avancées à A..

***L'indemnité de procédure***

Au vu de l'issue du litige en appel et à la décision à intervenir sur les frais, la demande de A. en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel de même que sa demande en augmentation de l'indemnité de procédure lui allouée pour la première instance sont à rejeter.

**PAR CES MOTIFS:**

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport du magistrat de la mise en état,

reçoit les appels principal et incident ;

dit l'appel principal partiellement fondé et l'appel incident non fondé;

***réformant :***

ramène le montant à payer par la société anonyme SOC1.) à A. à 10.835,25 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, 30 décembre 2010, jusqu'à solde ;

pour le surplus :

***confirme*** le jugement du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette du 27 octobre 2011 ;

rejette la demande de A. en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel ;

fait masse des frais et dépens de l'instance d'appel et les impose pour 1/3 à A. et pour 2/3 à la société anonyme SOC1.) avec distraction au profit de Maître Jean-Paul NOESEN et de Maître Georges PIERRET, avocats constitués, sur leurs affirmations de droit.