Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du vingt-six juin deux mille quatorze

Numéro 39416 du rôle.

Composition:

M. Étienne SCHMIT, président de chambre;
Mme Astrid MAAS, premier conseiller ;
Mme Monique FELTZ, conseiller ;
M. Alain BERNARD, greffier.

Entre:

la société à responsabilité limitée SOC1.) S.A.R.L., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son gérant,

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Jean-Claude STEFFEN d'Esch-sur-Alzette du 13 décembre 2012,

comparant par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

M. A.), demeurant à F-(…),

intimé aux fins du prédit acte STEFFEN,

comparant par Maître Nathalie BARTHELEMY, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Antécédents de procédure

Par requête déposée le 9 septembre 2011, M. A.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOC1.), devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins d'y voir déclarer abusif son licenciement avec effet immédiat du 29 juin 2011 et s'entendre condamner à lui payer 18.000 € (diminué par la suite à 16.750,47 €) et 54.000 € à titre de réparation de ses préjudices matériel et moral subis ainsi que « pour mémoire » une indemnité compensatoire pour congés non pris et une indemnité de procédure de 2.500 €.

Par jugement du tribunal du travail du 30 octobre 2012, le licenciement a été déclaré abusif et la SOC1.) a été condamnée à payer à M. A.) 15.000 € à titre de réparation de son préjudice moral tandis que la demande en réparation du préjudice matériel a été rejetée. La demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris a été réservée de même que les demandes des parties basées sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Par exploit d'huissier de justice du 13 décembre 2012, la société SOC1.) a régulièrement interjeté appel contre ce jugement, demandant, par réformation, à la Cour de déclarer le licenciement régulier et de la décharger de l'ensemble des condamnations prononcées à son encontre, sinon de réduire le montant alloué à titre de réparation du préjudice moral à de plus justes proportions. Elle réclame une indemnité de procédure de 2.500 € pour l'instance d'appel.

Par conclusions notifiées le 6 juin 2013, M. A.) a demandé la confirmation du jugement en ce que le licenciement a été déclaré abusif et son préjudice moral fixé à 15.000 € mais il a régulièrement interjeté appel incident en ce que le tribunal du travail n'a pas condamné la société SOC1.) au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et d'une indemnité de départ, réclamant 11.539,04 € et 2.884,76 € de ce chef ainsi que 96,16 € à titre d'arriérés de salaire du mois de juin 2011. Il demande encore, par réformation, à la Cour de déclarer fondée sa demande en réparation de son préjudice matériel et réclame 11.539,53 € de ce chef. Sous déduction des indemnités de chômage perçues, il réclame au total 16.750,47 €.

Les faits

Engagé par la société SOC1.) suivant contrat de travail à durée indéterminée du 20 mars 2002 pour exécuter des missions de surveillance et/ou de transports de fonds, M. A.) a été licencié avec effet immédiat par lettre recommandée du 29 juin 2011.

La Cour renvoie pour le détail à la lettre de licenciement entièrement transcrite dans la requête introductive d'instance annexée au jugement déféré.

L'employeur invoquait deux motifs à l'appui du licenciement à savoir la consommation d'alcool durant le temps d'exécution du contrat de travail ainsi

que des insultes et menaces proférées à l'encontre de la société SOC1.) et ses salariés.

Le licenciement

La précision des motifs

L'énoncé des motifs du licenciement doit être suffisamment précis pour permettre au salarié et aux juridictions de vérifier non seulement la réalité des motifs invoqués, c'est-à-dire si les motifs existent et s'ils sont exacts, mais également l'existence d'une cause sérieuse qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation de la relation du travail et qui rend nécessaire le licenciement.

Tel que l'ont retenu à bon droit les juges de première instance par une application correcte des principes ci-avant énoncés et par de justes motifs que la Cour adopte et qui répondent exhaustivement aux arguments avancés par l'appelant en appel, seul le premier motif de licenciement, à savoir le reproche d'avoir consommé des boissons alcooliques sur son lieu de travail a été énoncé avec la précision suffisante tandis que le second motif en ce qu'il reproche à M. A.) d'avoir « *proféré des insultes et des menaces particulièrement odieuses et choquantes envers notre Société et certains collaborateurs du Siège* » et d'avoir « *réitéré vos appels tout au long de l'après-midi, avec une véhémence et un acharnement tels que nous en avons avisé les services de Police* » se référant encore à « *des comportements de même nature, notamment en date du 9 juillet 2010, du 1er septembre 2010 et du 23 février 2011* » manque de précision, la société SOC1.) restant en défaut de préciser la teneur de ces insultes et menaces ainsi que le nom des personnes visées de sorte que les juridictions sont dans l'impossibilité d'apprécier et la réalité et la gravité de ces propos.

En instance d'appel, la société SOC1.) a formulé une offre de preuve tendant à apporter de plus amples précisions par rapport au contenu de ces injures et menaces ainsi que par rapport aux circonstances dans lesquelles elles ont été proférées, proposant 6 témoins à entendre.

La possibilité offerte à l'employeur par l'article L. 124-11. (3) du code du travail d'apporter en cours d'instance des précisions complémentaires par rapport aux motifs énoncés ne saurait être interprétée dans le sens d'une atténuation de l'exigence quant à la précision des motifs et la possibilité de compléter les précisions fournies ne peut suppléer à une absence de précision originaire des motifs énoncés. Il ne lui est ainsi pas permis d'y apporter des modifications substantielles ni des détails ou des faits nouveaux sortant du cadre des faits reprochés au salarié dans la lettre de motivation.

C'est cependant ce qu'entend faire en l'espèce la société SOC1.).

Dans la mesure où la lettre de licenciement ne renferme pas la moindre précision quant aux termes employés par M. A.) qualifiés d'injures et de menaces par la société SOC1.), celle-ci ne saurait être admise à fournir des

précisions par la suite ni surtout à ajouter un fait qui se serait passé le 8 juin 2010 et qui ne figure même pas dans la lettre de licenciement.

Il ne faut en effet pas non plus oublier que c'est au vu des motifs fournis à l'appui du licenciement que le salarié prend la décision d'agir ou non en justice pour voir déclarer abusif le licenciement. Ses prévisions légitimes par rapport aux chances d'aboutir d'une telle action seraient faussées si l'employeur était admis à réparer *a posteriori* les imperfections d'une lettre de motivation.

Le caractère réel et sérieux du motif tenant à la consommation d'alcool sur le lieu du travail

La société SOC1.) reproche à M. A.) d'avoir consommé des boissons alcoolisées sur son poste de travail et verse à titre de preuve une attestation testimoniale du contrôleur opérationnel M. B.) qui dit ce qui suit :

« *Dans la nuit du 16 juin 2011, vers 00.45 heures j'ai été contacté par le bureau de contrôle pour aller chercher M. A.) à la sortie de l'autoroute A7 suite à un contrôle de police avec immobilisation de son véhicule. Arrivé sur les lieux, en me présentant aux forces de l'ordre, ceux-ci me confirment que sa voiture est bien bloquée suite à un contrôle positif alcoolémique.*

M. A.) sortant de son poste à la (xxx) n'a pu que consommer sur son temps de travail.

Je l'ai reconduit jusqu'à Luxembourg où une personne de sa connaissance est venue le chercher pour le reconduire chez lui. Durant le trajet il a tenu des propos insultants sur la société mais je n'en ai pas tenu compte du fait de son état fortement alcoolisé. »

Si M. A.) ne conteste pas avoir été arrêté par les agents de police ni que le contrôle d'alcoolémie a été positif et que la continuation de la conduite de son véhicule lui a été interdite, il conteste toutefois avoir consommé de l'alcool sur son lieu de travail et donne à considérer que l'employeur n'a produit aucun témoin oculaire à l'appui de ses affirmations. Il est d'avis que la seule déclaration du témoin B.) selon laquelle il aurait été dans un « *état fortement alcoolisé »*, qui se baserait sur des observations faites quelque 45 minutes après son départ de son poste de travail est insuffisante pour permettre d'en déduire qu'il aurait bu sur son lieu de travail.

Selon les affirmations de la société SOC1.), non contestées par M. A.), celui-ci a travaillé le jour en question de 17.20 à 23.59 heures sur le site de (xxx) à DIEKIRCH. Il a été arrêté vers 00.30 heures par la police à la sortie de l'autoroute d'Ettelbruck. Alors même que le taux exact d'alcoolémie n'est pas connu, la Cour ne disposant pas du procès-verbal des agents de police, il est établi que la continuation de la conduite de son véhicule lui a été interdite. Il en suit qu'il se trouvait à 00.30 heures dans un état alcoolique prohibé par la loi, état confirmé par le témoin M. B.) qui l'a vu vers 00.45 heures.

Au vu de toutes les données de l'espèce, et au vu également du fait que tout en contestant avoir bu de l'alcool sur son lieu de travail, M. A.) n'a pas pour autant expliqué où il aurait consommé après son travail une quantité d'alcool telle que le test d'alcoolémie s'avère positif, p.ex en rentrant après son travail dans un débit de boissons, ou en buvant une fois à bord de son véhicule, la Cour tient pour acquis qu'il a consommé de l'alcool sur son lieu de travail.

Le fait de consommer de l'alcool sur le lieu de travail constitue en principe une faute grave pouvant justifier un licenciement avec effet immédiat, une personne alcoolisée n'étant pas en possession de toutes ses facultés physiques et psychiques pour remplir son travail de façon efficiente.

En l'espèce cependant, il ne résulte d'aucun élément du dossier que M. A.) s'enivrait régulièrement sur son lieu de travail. L'employeur ne lui a pas non plus reproché une mauvaise exécution de son travail, le soir en question, due à son état alcoolisé.

Au vu du fait qu'il s'agissait d'un fait isolé commis par un salarié ayant une ancienneté de service de presque 10 ans - engagé le 21 mars 2002, il a été licencié le 16 juin 2011 – et que l'employeur a admis lui-même dans la lettre de licenciement que son subordonné était confronté à des difficultés familiales, la Cour juge abusif de sanctionner cette faute unique par un licenciement avec effet immédiat.

Il y a partant lieu, bien que pour d'autres motifs, à confirmation du jugement entrepris en ce que le licenciement a été déclaré abusif.

L'indemnisation

L'indemnité compensatoire de préavis et l'indemnité de départ

C'est à tort que la société SOC1.) conclut à l'irrecevabilité des demandes en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et d'une indemnité de départ au motif qu'il s'agirait de demandes formulées pour la première fois en instance d'appel et en tant que telles irrecevables.

S'il est vrai que M. A.) a réclamé dans la requête introductive d'instance un montant global de 18.000 € pour le « *dommage matériel* », réduit en cours d'instance à 16.750,47 €, il découle du décompte produit dans une note de plaidoirie datée au 9 octobre 2012, partant au jour où l'affaire a été plaidée en première instance que le montant réclamé de 16.750,47 € comprend outre le dommage matériel de 11.539,04 €, l'indemnité compensatoire de préavis de 11.539,04 € correspondant à 4 mois de préavis ainsi que l'indemnité de départ de 2.884,76 € (dont ont été déduites les indemnités de chômage de 9.308,47 €).

La Cour constate par ailleurs à la lecture de la page 6 du jugement déféré que la société SOC1.) a fait valoir à propos de la demande en indemnisation du préjudice matériel que *« la période de référence est couverte par l'indemnité compensatoire de préavis »* de sorte qu'elle est malvenue à soutenir qu'aucune

indemnité compensatoire de préavis n'ait été réclamée à l'audience du 9 octobre 2012.

La Cour retient au vu de l'ensemble des éléments ci-avant décrits que les demandes en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et d'une indemnité de départ ont été formulées en première instance.

La société SOC1.) oppose encore qu'à supposer qu'elles aient été formulées à l'audience du 9 octobre 2012, elles ne seraient pas pour autant recevables alors que présentées en-dehors du délai d'un an de l'article L.124-11. (2) du code du travail, délai qui aurait commencé à courir à partir de la réclamation du salarié contre le licenciement le 15 juillet 2011.

Dans la mesure où la Cour a constaté que les indemnités en question étaient comprises dès le départ, partant dès le dépôt de la requête le 9 septembre 2011, dans le montant global de 18.000 € réclamé à titre de réparation du préjudice matériel, elles ont été présentées dans le délai légal.

Le moyen de la forclusion étant un moyen d'ordre privé et la Cour venant de retenir que les demandes ont été valablement présentées en première instance, la société SOC1.) est d'ailleurs actuellement forclose à en contester la recevabilité, ce moyen ayant dû être présenté « *in limine litis* » soit à l'audience du 9 octobre 2012 ce qui n'est pas le cas.

Les demandes sont partant recevables.

Elles sont également fondées.

Ayant une ancienneté de services continus comprise entre cinq ans et moins de dix ans, M. A.) a droit, en application des articles L.124-6. et L.124-3. (2) du code du travail à une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 4 mois de salaire et, conformément à l'article L. 124-7. (1) du même code, à une indemnité de départ correspondant à 1 mois de salaire.

La moyenne du salaire brut mensuel de M. A.) des mois d'avril à mai 2011 s'étant élevée à 2.884,76 €, il y a partant lieu de condamner la société SOC1.) au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 11.539, 04 € (4 x 2.884,76) et d'une indemnité de départ de 2.884,76 €, les montants en tant quels n'ayant pas autrement été contestés.

Remarque : s'il est vrai que M. A.) ne réclame dans ses dernières conclusions que 3.557,55 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, c'est parce qu'il déduit du montant de 11.539,04 € (auquel il ajoute 96,16 € à titre de solde de salaire du mois de juin 2011, demande qui n'a cependant pas autrement été développée) le montant de 8.077,65 € qu'il a touché à titre d'indemnités de chômage (voir conclusions de Me Barthelemy du 17.10.2013, page 3 en haut). La Cour déduira les indemnités de chômage du montant total composé par l'indemnité compensatoire de préavis, l'indemnité de départ et le montant alloué à titre de réparation du préjudice moral, de sorte que les montants alloués à la fin ne dépasseront pas ceux réclamés par M. A.).

Le préjudice matériel

M. A.) demande à la Cour de le dédommager pour une perte de revenus subie durant 8 mois soit jusqu'au 29 février 2012, subsidiairement durant 6 mois.

S'il ne réclame en fait que 11.539,04 € (correspondant à 4 mois de salaire) à titre de réparation de son préjudice matériel c'est parce qu'il en déduit la période couverte par l'indemnité compensatoire de préavis de 4 mois. (cf. conclusions de Me Barthelemy du 17.10.2013, page 3 au milieu).

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

Il découle des pièces produites en cause que par avis du 1er septembre 2011 du Pôle emploi d'Hayange, M. A.) a été admis au bénéfice d'une allocation d'aide au retour à l'emploi à compter du 19 juillet 2011. Il en découle qu'il s'est inscrit à cette date comme demandeur d'emploi.

Il ne suffit cependant pas de s'inscrire comme demandeur d'emploi, mais le salarié doit aussi entreprendre des démarches personnelles en vue d'un nouvel emploi.

En l'espèce les premières démarches personnelles datent d'octobre 2011.

M. A.) entend justifier son inaction par le fait qu'au mois de juillet 2011, son enfant de 12 mois est tombé gravement malade, un diabète de type I ayant été découvert ce qui a entraîné une hospitalisation du 6 au 22 juillet 2011 de sorte qu'il se serait prioritairement occupé de sa famille. Ce fait, certes déplorable, n'est cependant pas imputable à l'employeur qui ne doit pas devoir en supporter les conséquences.

La demande de M. A.) à se voir indemniser pour la période totale durant laquelle il était en chômage, soit jusqu'au 29 février 2012, n'est donc pas justifiée.

Compte tenu de son âge - né en 1969 il était âgé de 42 ans au moment de son licenciement - et de la situation sur le marché de l'emploi, la Cour fixe à 4 mois la période durant laquelle le préjudice matériel subi se trouve en relation causale avec le licenciement.

Son salaire brut mensuel moyen s'étant élevé à 2.884,76 €, il a subi durant cette période une perte de revenus de 11.539,04 € (4 x 2.884,76).

Comme la Cour lui a alloué une indemnité compensatoire de préavis de 11.539,04 € pour cette même période, il n'a subi aucun préjudice matériel.

Le dommage moral

Au vu des circonstances du licenciement – licenciement avec effet immédiat pour un fait fautif unique par rapport à une ancienneté de service de plus de 9 ans – la Cour fixe à 5.000 € le montant que la société SOC1.) devra lui payer à titre de réparation du préjudice moral.

Total :

Par réformation du jugement entrepris, il y a lieu de condamner la société SOC1.) à payer à M. A.) le montant total de 10.115,27 € [(11.539,04 + 2.884,76 + 5.000) – les indemnités de chômage qui selon les dernières conclusions de Me BARTEHLEMY du 9.12.2013 se sont élevées à 9.308,53)]

L'indemnité de procédure

Eu égard à l'issue du litige, la demande de la société SOC1.) en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est à rejeter, seule la partie obtenant gain de cause pouvant en bénéficier.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport de Mme Astrid MAAS, premier conseiller,

reçoit les appels principal et incident ;

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

réformant :

condamne la société à responsabilité limitée SOC1.) à payer à M. A.) le montant de 10.115,27 € avec les intérêts au taux légal à partir de la demande en justice, 9 septembre 2011, jusqu'à solde ;

confirme le jugement pour le surplus ;

dit non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOC1.) basée sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile;

condamne la société à responsabilité limitée SOC1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par M. Étienne SCHMIT, président de chambre, en présence de M. Alain BERNARD, greffier.