

**Arrêt N° 81/16 - III – TRAV**

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du neuf juin deux mille seize.

Numéro 43265 du rôle

Composition:

Carlo HEYARD, président de chambre,  
Ria LUTZ, premier conseiller,  
Théa HARLES-WALCH, premier conseiller,  
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

**la société à responsabilité limitée A s.à r.l.**, établie et ayant son siège social à L-  
(...), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Véronique  
REYTER d'Esch-sur-Alzette du 22 janvier 2016,

comparant par Maître Steve BOEVER, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

**B**, demeurant à L-(...),

intimé aux fins du susdit exploit REYTER,

défaillant.

## LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 12 avril 2016.

Où le magistrat de la mise en état en son rapport oral à l'audience.

Par requête du 7 avril 2015 la société A sàrl réclama à son ancien salarié B suite à sa démission une indemnité compensatoire de préavis, ainsi que des dommages et intérêts pour les préjudices moral et matériel subis d'un montant total de 7.307,56 euros.

L'employeur fit exposer avoir engagé le salarié comme chef-cuisinier par contrat de travail du 16 janvier 2014, que celui-ci a démissionné le 16 février 2015 et qu'il s'est mis en maladie du 20 au 28 février 2015 pour ne plus revenir travailler par après.

D'après l'employeur, en démissionnant le 16 février 2015, le salarié aurait dû respecter un préavis d'un mois allant du 1<sup>er</sup> mars au 31 mars 2015, de sorte qu'il lui réclama de ce chef la somme de 2.307,56, tandis que le salarié soutenant avoir déjà démissionné le 6 février 2015 contesta cette demande en son principe et montant; il prétendit avoir travaillé du 1<sup>er</sup> au 19 février 2015, ensuite avoir été malade du 20 au 28 février 2015 et ne plus être retourné à son poste de travail par après.

Le salarié formula encore une demande reconventionnelle en paiement d'heures supplémentaires, de jours fériés prestés et pour 113 heures de congé non prises pendant les années 2014 et 2015, demandes qui furent qualifiées d'irrecevables par l'employeur en raison de leur libellé obscur, respectivement non fondées.

Par un jugement contradictoire du 15 décembre 2015, le tribunal du travail a déclaré recevable la demande reconventionnelle d'B en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris, a déclaré la demande reconventionnelle cependant irrecevable pour le surplus, a déclaré fondée la demande de la société A s.à r.l. en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 1.152,62 €, a déclaré non fondée sa demande en réparation du préjudice qu'elle aurait subi du fait de la démission d'B et l'a rejetée, il a partant condamné B à payer à la société A s.à r.l. le montant de 1.152,62 € avec les intérêts légaux à partir du 7 avril 2015, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde, a déclaré fondée la demande d' B en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris pour le montant de 2.044,52 €, partant a condamné la société A s.à r.l. à payer à B le montant de 2.044,52 € avec les intérêts légaux à partir du 24 novembre 2015, date de la demande reconventionnelle, jusqu'à solde.

Pour statuer comme il l'a fait le tribunal a retenu, après avoir rejeté la lettre de démission du salarié écrite en italien, que le salarié a démissionné en date du 6 février 2015, que le délai de préavis devait partant courir du 15 février au 15 mars 2015, que le requérant a travaillé du 15 au 19 février pour ensuite se mettre en maladie du 20 au 28 février 2015 et ne plus travailler à partir du 1<sup>er</sup> mars 2015, de sorte que la demande de l'employeur en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis était justifiée pour la période restante du 1<sup>er</sup> mars au 15 mars 2015 et le montant de 1.152,62 euros.

Le tribunal du travail a ensuite décidé que l'employeur était resté en défaut de prouver la réalité du préjudice subi suite au départ de son salarié et a rejeté son offre de preuve pour être imprécise ainsi que la demande en dommages et intérêts afférente.

Quant à la demande reconventionnelle, il l'a déclaré irrecevable dans la mesure où elle est relative aux heures supplémentaires et jours fériés prestés, irrecevable en raison de son libellé obscur. Il a reçu la demande relative aux heures de congé non prises et a décidé que cette demande était fondée sur base des fiches de salaires versées pour 15 jours de congé pour l'année 2014 et 4,16 jours pour 2015, tout en retenant que l'employeur n'avait pas prouvé avoir payé au salarié la somme de 532,95 euros indiquée dans la fiche de salaire de mars 2015.

La société A a régulièrement relevé appel du susdit jugement par exploit d'huissier du 22 janvier 2016.

L'appelante demande de déclarer son appel fondé et, par réformation, de condamner la partie intimée du chef des causes sus-énoncées à lui payer la somme de 7.307,56 € ventilée comme suit : 2.307,56 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis non respecté, 5.000 €, sinon tout autre montant à fixer ex aequo et bono par la Cour à titre de dommages et intérêts pour préjudices moral et matériel subi suite au départ intempestif du salarié, ces sommes avec les intérêts légaux du jour de la demande en justice jusqu'à solde;

L'appelante demande à toutes fins utiles, qu'elle offre de prouver par l'audition de témoins les faits plus amplement repris dans le dispositif de l'acte d'appel, elle demande acte qu'elle se réserve le droit de fournir une traduction en langue française de la lettre de démission du salarié du 16 février 2015 au cas où la Cour le solliciterait.

Elle conclut à voir déclarer irrecevable la demande reconventionnelle adverse dans son ensemble pour libellé obscur, sinon et subsidiairement, à la voir dire non fondée dans son ensemble, partant à voir débouter la partie intimée de toutes prétentions et chefs de sa demande reconventionnelle, sinon et encore plus subsidiairement, et dans la mesure où la Cour estimerait que le salarié aurait

néanmoins droit à une indemnité pour congés non pris, alors l'indemnité à allouer à ce titre devrait être celle figurant dans la fiche de salaire du mois de mars 2015, retenant au poste « *congé restant* » le montant de 532,95 € net, sinon, dans un dernier ordre de subsidiarité, la dire fondée pour un montant de 1.506,71 € maximum.

Elle maintient l'ensemble de ses moyens de première instance et réclame une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du NCPC.

L'intimé n'a pas conclu.

- **Quant à la démission de B.**

Si la réalité de la démission du salarié n'est pas litigieuse, dès lors qu'il existe un écrit, force est de constater que les parties sont contraires quant à la date de la démission, le salarié prétendant avoir démissionné en date du 6 février 2015 et l'employeur soutenant qu'il l'aurait fait seulement en date du 26 février 2015.

Dans la mesure où seule la date de la démission du salarié pose problème, il importe peu de connaître le contenu exact de la lettre de démission rédigée en langue italienne.

La lettre de démission litigieuse comporte en effet deux dates, de sorte qu'elle est équivoque à cet égard.

C'est partant de façon judicieuse que le tribunal du travail s'est référé au courrier du mandataire de l'employeur du 11 mars 2015, dans lequel Maître Boever indique « *Ma mandante me rapporte que vous avez démissionné le 6 février 2015...* » pour retenir à bon droit la date du 6 février 2015 comme date effective de la démission du salarié.

C'est encore à bon droit que la juridiction de première instance a retenu sur base des éléments du dossier que le salarié a travaillé du 15 au 19 février 2015.

En effet, dans le même courrier que ci-avant du mandataire de l'employeur, il est encore précisé au sujet du salarié « *ma mandante me rapporte ... que vous ne vous êtes plus présenté à votre lieu de travail à partir du 20 février 2015* ».

L'employeur n'aurait sûrement pas manqué, par la même occasion, d'informer son avocat si le salarié, comme le prétend Maître Boever, ne s'était plus présenté à son poste de travail du 15 au 19 février 2015.

Finalement, la présence du salarié à son lieu de travail du 15 au 19 février 2015 est corroborée par la fiche de salaire du mois de février 2015 qui mentionne, d'une part, un congé payé les 11, 12 et 18 février et d'autre part, un congé de maladie du 20 au 28 février 2015, sans cependant faire état d'une absence injustifiée du 15 au 19 février 2015, ce d'autant plus que d'après la même fiche de salaire, le salarié a perçu le salaire mensuel fixé entre parties sans déduction de journées non travaillées.

Eu égard aux circonstances que le salarié a démissionné le 6 février 2015, a travaillé du 15 au 19 février, pour ensuite être en congé de maladie du 20 au 28 février et ne plus être revenu travailler par la suite, c'est à bon droit que le tribunal du travail, qui est parti de façon correcte d'un délai de préavis d'un mois, débutant le 15 février 2015 pour se terminer le 15 mars 2015, a déclaré la demande de l'employeur en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis fondée, par application de l'article L.124-4 du code du travail, pour la somme de 1.152,62 euros, correspondant à la période du préavis restant à courir du 1<sup>er</sup> mars au 15 mars 2015.

- **Quant à la demande en réparation du dommage subi par l'employeur suite à la démission du salarié.**

L'appelante réitère sa demande de première instance tendant au paiement par le salarié de dommages et intérêts pour le préjudice subi suite au départ intempestif de son salarié et fait grief au tribunal du travail d'avoir déclarée sa demande non fondée au motif qu'elle n'avait pas prouvé la réalité d'un préjudice subi suite à cette démission.

Or, contrairement à l'appréciation du tribunal du travail, la Cour considère que le départ intempestif d'un cuisinier entraîne forcément et nécessairement une perturbation dans l'organisation de la cuisine d'un restaurant, portant préjudice à ce dernier, de sorte qu'il y a lieu, par réformation, et sans procéder à une instruction complémentaire, de dire que les préjudices matériel et moral confondus invoqués par l'employeur sont adéquatement indemnisés par le paiement d'une somme fixée ex aequo et bono à 1.000 euros.

- **Quant à la demande reconventionnelle du salarié en paiement d'une indemnité pour congé non pris en 2014 et 2015.**

C'est à bon droit et pour des motifs que la Cour fait siens que le tribunal du travail a rejeté le moyen invoqué par l'employeur tiré du libellé obscur, pour déclarer cette demande recevable.

Concernant le congé réclamé pour l'année 2014, la Cour relève que suivant le fiche de salaire du mois d'août 2014, le salarié était en congé du 4 au 14 août, ce qui a fait dire au tribunal du travail qu'il a pris 10 jours de congé pour l'année 2014. Or, d'après la même fiche de salaire, seules 72 heures, soit 9 jours lui ont été comptabilisés, de sorte qu'il y a lieu, par réformation, de dire que B a encore droit pour l'année 2014 à 25 jours - 9 jours soit 16 jours de congé.

Pour l'année 2015, B avait droit, jusqu'au 28 février 2015, à 4,16 jours de congé, desquelles il y lieu de déduire les trois jours de congés pris les 11, 12 et 18 février, tel que cela résulte de la fiche de salaire du mois de février 2015, de sorte que sa demande n'est fondée, par réformation du jugement déféré, que pour 1,16 jours de congé.

Il suit des considérations qui précèdent que le total des jours de congés redus par l'employeur au salarié pour les années 2014 et 2015 s'élève à 16 jours + 1,16 jours = 17,16 jours de congé, soit la somme de 17,16 ( jours) x 8 (heures) x ( 2.307,56 euros : 173) ( salaire mensuel) = 1.878,06 euros.

Dans la mesure où l'employeur reste toujours en défaut de prouver qu'il a accordé au salarié le congé auquel il avait droit, respectivement qu'il lui a payé l'indemnité correspondant au congé non pris, notamment qu'il a payé, comme il le prétend, le montant de 532,95 figurant sur la fiche de salaire du mois de mars 2015 au titre de « congé restant », la demande de B est fondée pour le montant de 1.878,06 euros.

L'appelante sollicite finalement une indemnité de procédure de 800 euros pour l'instance d'appel.

Eu égard à l'issue du litige, il n'est pas inéquitable de laisser à la charge de l'employeur l'intégralité des sommes exposées par lui et non comprises dans les dépens, de sorte que sa demande afférente est à rejeter.

#### **PAR CES MOTIFS :**

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

déclare l'appel recevable,

le dit partiellement fondé,

**réformant :**

- dit la demande en paiement de dommages et intérêts en réparation des préjudices matériel et moral subis fondée pour un montant de 1.000 euros,

partant, condamne B à payer à la société A sàrl la somme de 1.000 euros avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande jusqu'à solde,

- dit la demande reconventionnelle de B en paiement d'une indemnité pour congé non pris fondée pour 1.878,06 euros,

partant, condamne la société A sàrl à payer à B la somme de 1.878,06 euros avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande reconventionnelle du 24 novembre 2015 jusqu'à solde,

confirme le jugement pour le surplus,

rejette la demande de société A sàrl basée sur l'article 240 du NCPC.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Monsieur le président de chambre Carlo HEYARD, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.