

Arrêt N° 90/22 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du trente juin deux mille vingt-deux.

Numéro CAL-2021-00654 du rôle

Composition:

Alain THORN, président de chambre,
Paul VOUEL, conseiller,
Anne-Françoise GREMLING, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

A, demeurant à L-(...),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Christine KOVELTER, en remplacement de l'huissier de justice Frank SCHAAL de Luxembourg, du 8 juin 2021,

intimé sur appel incident,

comparant par la société à responsabilité limitée NCS AVOCATS s.à r.l., inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-1475 Luxembourg, 7, rue du St. Esprit, représentée par son gérant actuellement en fonctions, Maître Aline CONDROTTE, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse.

et :

1) la société à responsabilité limitée SOC 1) s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit KOVELTER,

appelante par incident,

comparant par Maître Frédéric FRABETTI, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

2) L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par son Ministre d'État, établi à L-1341 Luxembourg, 2, place de Clairefontaine,

intimé aux fins du susdit exploit KOVELTER,

comparant par Maître Franca ALLEGRA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL

Vu l'ordonnance de clôture du 4 janvier 2022.

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 25 juin 2019, A a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOC 1) s.à r.l. (ci-après la société SOC 1), sinon l'employeur), devant le tribunal du travail de Luxembourg, pour s'y entendre condamner à lui payer, suite à sa démission motivée par des fautes graves de son employeur, les montants suivants :

- indemnité pour préjudice matériel : 11.592,16 euros,
- indemnité pour préjudice moral : 5.000,00 euros,
- indemnité compensatoire de préavis : 4.142,20 euros.

Il a encore conclu à la condamnation de la société SOC 1) au paiement de ses frais et honoraires d'avocats, à hauteur du montant de 5.000 euros, sur base des articles 1382 et suivants du Code civil, et au paiement d'une indemnité de procédure d'un montant de 2.000 euros, sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Finalement, il a demandé l'exécution provisoire du jugement.

A faisait exposer qu'il avait été engagé, le 5 avril 2017, en qualité de « project manager » et qu'il avait démissionné par courrier daté du 23 mai 2019. Dès sa prise de fonction, ses salaires lui auraient été payés le mois d'après et même pour certains, avec un retard de deux mois. Ces retards auraient conduit à des découverts sur ses comptes bancaires et partant, au paiement d'intérêts débiteurs. Ses fiches de salaires lui auraient également été transmises avec retard. En outre, il aurait dû prêter des heures supplémentaires au-delà du seuil légal et aurait travaillé les samedis et les dimanches, sans respect des périodes de repos.

Par courriers des 22 janvier et 8 mars 2019, il aurait demandé à la société SOC 1) de se conformer à la loi, mais son ancien employeur se serait limité à lui rappeler

que son contrat de travail prévoyait l'accomplissement de tâches annexes. A ce sujet, A a précisé que la description de ses tâches n'aurait jamais été retenue par contrat.

En raison du stress que lui aurait imposé son employeur, il aurait été en congé maladie à partir du 18 décembre 2018, avant de prendre la décision de résilier son contrat de travail avec effet immédiat, en raison de fautes graves dans le chef de son ancien employeur.

Le requérant concluait à la requalification de sa démission en licenciement abusif.

La société SOC 1) répliquait que la description des fonctions de son ancien salarié figurerait dans le contrat de travail, et qu'il aurait exercé sa fonction de « project manager » dans le cadre de laquelle il organisait des événements, pendant deux ans.

D'autre part, les tableaux versés au dossier indiqueraient deux jours de repos et A n'aurait pas revendiqué le paiement d'heures supplémentaires.

Elle a admis des retards dans le paiement des salaires, mais ces retards n'auraient en définitive abouti à aucun impayé ni préjudice pour le salarié.

Quant aux fiches de salaire, la société SOC 1) a expliqué que A devrait les recevoir « dans les temps pour pouvoir toucher le complément de salaire de l'ADEM à temps ».

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, a requis, sur base de l'article L.521-4 du Code du travail, la condamnation de la partie succombante à lui rembourser le montant de 28.737,78 euros à titre des indemnités de chômage versées au requérant pour la période du 24 mai 2019 au 21 mai 2019 inclus, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Par jugement contradictoire du 18 mai 2021, le tribunal du travail a déclaré :

- fondée la démission avec effet immédiat du 23 mai 2019,
- non fondée la demande de A en réparation du préjudice matériel,
- fondée la demande en réparation du préjudice moral, pour le montant de 2.000 euros,
- fondée la demande en paiement de l'indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 3.997,18 euros,
- non fondée, la demande basée sur les articles 1382 et suivants du Code civil,
- fondée, la demande en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.000 euros,

- non fondée, la demande de la société SOC 1) sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,
- non fondée, la demande de l'ETAT et
- non fondée, la demande en exécution provisoire du jugement.

La société SOC 1) a été condamnée au paiement des frais et dépens.

Pour décider ainsi, le tribunal du travail s'est basé sur l'article L.124-10 du Code du travail et a décidé que les manquements persistants de la société SOC 1) justifiaient la démission avec effet immédiat du salarié, précisant que, faute de base légale, cette démission ne saurait cependant être requalifiée en licenciement abusif.

Quant aux demandes indemnitaires, le tribunal du travail a déclaré :

- non fondée, la demande en indemnisation du préjudice matériel, faute pour le salarié d'avoir établi les efforts nécessaires pour trouver un nouveau travail,
- fondée, la demande en indemnisation du préjudice moral, en raison de l'atteinte portée à la dignité du salarié, et
- fondée, la demande en allocation de l'indemnité compensatoire de préavis équivalant à deux mois de salaire, en application des articles L.124-6 et L.124-3 (2) du Code du travail.

La demande basée sur les articles 1382 et suivants du Code civil a été rejetée, faute pour A d'établir le montant réclamé et partant, le lien causal entre la faute de l'employeur et le préjudice allégué.

En raison de l'issue du litige, la demande en obtention d'une indemnité de procédure de A a été déclarée fondée et celle de la société SOC 1) a été rejetée.

L'exécution provisoire n'a pas été prononcée en raison du fait que la condamnation en cause ne visait pas les salaires échus.

La demande de l'ETAT a été rejetée, faute de base légale.

Par acte d'huissier du 8 juin 2021, A a régulièrement relevé appel du jugement qui lui avait été notifié le 20 mai 2021.

Aux termes du dispositif de son acte d'appel, A demande à la Cour, de réformer le jugement entrepris, « *sur les questions du préjudice matériel et moral* ».

En ce qui concerne le préjudice matériel, l'appelant estime que sa demande en allocation du montant de 24.018,76 euros, calculé sur une période de référence de 12 mois, serait justifiée sur base « *des pièces versées en cours de délibéré* » (pièce 13 de la farde de Maître Aline CONDROTTE).

Le préjudice moral serait à évaluer au montant de 5.000 euros, en raison des démarches effectuées en vue d'un nouvel emploi, lesquelles établiraient sa préoccupation quant à sa situation professionnelle.

La société SOC 1) demande à la Cour de dire, par réformation du jugement entrepris, que la démission avec effet immédiat pour faute grave est injustifiée et de rejeter la demande en indemnisation du préjudice moral. Elle demande la confirmation du jugement entrepris en ce qui concerne le rejet de la demande en réparation du préjudice matériel du salarié et le rejet de la demande de l'Etat.

La société SOC 1) demande la condamnation de l'appelant à lui payer une indemnité de procédure de 2.000 euros, pour la première instance et de 3.500 euros, pour l'instance d'appel.

L'intimée soutient que les retards dans les paiements n'auraient concerné que quelques salaires avec seulement quelques jours de décalage et que ce fait, ensemble la transmission tardive des fiches de salaires, ne sauraient valoir faute grave dans le chef de l'employeur.

L'existence de tout préjudice matériel dans le chef de son ancien salarié est formellement contestée.

Concernant la demande en réparation du préjudice moral, l'intimée conteste toute la faute et tout préjudice.

L'intimée conclut au rejet de la demande de l'ETAT, faute de base légale.

Par conclusions notifiées le 25 octobre 2021, l'appelant maintient ses prétentions antérieures et demande l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.000 euros, pour l'instance d'appel.

L'ETAT demande à la Cour, sur base de l'article L.521-4 du Code du travail, de réformer le jugement entrepris et de condamner la partie mal fondée au litige au paiement du montant brut de 28.737,78 euros, correspondant aux indemnités de chômage versées pour la période du 24 mai 2019 au 21 mai 2020, ce montant avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

L'ETAT conclut également à l'imputation des indemnités de chômage sur l'indemnité compensatoire de préavis allouée à A et sollicite la condamnation de la partie succombante au paiement des frais et dépens des deux instances.

Appréciation de la Cour

La démission pour motif grave

Le contrat de travail est une convention par laquelle une personne s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre, sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant rémunération. De cette définition découle notamment, l'obligation pour l'employeur de payer au salarié sa rémunération qui constitue la contrepartie du travail presté par ce dernier.

L'article 6 du contrat de travail conclu en date du 5 avril 2017 stipule « *le salaire mensuel brut est fixé de 1'998,59 euros, indice 794,54. Il sera payé à la fin de chaque mois sous déduction des charges sociales et fiscales prévues par la loi* » (pièce 2 de la farde de Maître Aline CONDROTTE).

L'article L.124-10 du Code du travail dispose « *1) chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate. Le salarié licencié conformément à l'alinéa qui précède ne peut faire valoir le droit à l'indemnité de départ visée à l'article L. 124-7.*

2) Est considéré comme constituant un motif grave pour l'application des dispositions du paragraphe qui précède, tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail. 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 influencer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement. »

Il ressort des pièces versées que la société SOC 1) a systématiquement accusé un retard significatif dans le virement des salaires et qu'il en va de même de la transmission des fiches de salaires. Seule la fiche de salaire du mois d'août 2018 a été remise ponctuellement.

La société SOC 1) n'a pas contesté ces retards, ni devant le tribunal du travail ni dans ses conclusions en instance d'appel, se limitant à contester l'existence d'un préjudice dans le chef de son ancien salarié et l'existence d'une faute grave justifiant sa démission avec effet immédiat.

Il est dès lors établi que la société SOC 1) a manqué à son obligation légale de payer les salaires et de remettre les fiches de salaire ponctuellement, à la fin de chaque mois.

L'existence ou non d'un préjudice dans le chef du salarié consécutivement à ces retards, est à cet égard, indifférente.

Dans ces conditions, c'est à bon droit que le tribunal du travail a décidé que ces deux fautes constituaient, à elles seules un motif grave rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail au sens de l'article L.124-10 (1) du Code du travail.

L'examen des reproches du salarié quant au défaut d'indication des tâches précises dans son contrat du travail, et au défaut de paiement des heures supplémentaires, n'est dès lors plus utile dans le cadre de la vérification de l'existence d'une faute grave dans le chef de son ancien employeur.

Les demandes indemnitaires

L'indemnisation à laquelle peut prétendre un salarié est fixée par la juridiction du travail compte tenu du dommage subi par lui du fait de son licenciement abusif ou de la démission intervenue en raison de la faute grave de l'employeur.

L'indemnisation du préjudice résultant de la résiliation de la relation de travail est régie par les principes du droit commun de la responsabilité civile.

Il incombe dès lors au salarié d'établir un préjudice en lien causal direct avec la faute de son employeur.

Le dommage matériel

Il est de principe que le préjudice matériel résultant de la perte de salaire n'est à prendre en considération que pour autant qu'elle se rapporte à une période de référence qui aurait normalement dû suffire à un salarié déployant des efforts soutenus pour retrouver un emploi adapté à ses capacités, et ceci dans tous les secteurs économiques.

A a démissionné en date du 23 mai 2019.

Il ressort des documents versés dans le dossier, que l'appelant est titulaire du diplôme du baccalauréat général décerné en date du 22 septembre 2000, par l'académie de Clermont-Ferrand (France), reconnu équivalent au diplôme d'études secondaires classiques luxembourgeois par décision du Ministre de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, en date du 18 juillet 2019.

En date du 13 août 2019 il avait eu un premier entretien auprès de l'auto-école de B en vue de sa formation d'apprenti-instructeur de la conduite automobile. Suite à un premier échec aux examens en mars 2020, il a réussi les épreuves en septembre 2020, et un contrat d'apprentissage a été conclu en date du 7 décembre 2020 (pièce13 de la farde de Maître Aline CONDROTTE).

Aucune autre recherche d'embauche ne résulte des pièces versées.

L'appelant soutient qu'en pleine crise sanitaire liée au COVID-19, il lui avait été impossible de remédier à sa situation, alors qu'il travaillait dans l'événementiel. A cet égard, il y a lieu de rappeler qu'au moment de sa démission, la crise sanitaire encore à venir, n'avait pas pu impacter les activités économiques au Luxembourg et partant, la recherche d'une nouvelle embauche.

Si l'entretien du 13 août 2019 a finalement abouti à la signature d'un contrat d'apprentissage en date du 7 décembre 2020, il n'en demeure pas moins que cette seule recherche, en vue de l'obtention d'un nouveau travail ne saurait être suffisante à établir l'accomplissement de démarches actives et constantes en vue de minimiser le dommage subi consécutivement à sa démission.

Le tribunal du travail est dès lors à confirmer en ce qu'il a débouté A de sa demande en réparation du préjudice matériel.

Le dommage moral

Même si A n'a pas établi qu'il a activement recherché un nouvel emploi, il a nécessairement subi un préjudice moral en raison de l'atteinte à sa dignité de salarié.

En tenant compte de l'ancienneté de A auprès de la société SOC 1) et des circonstances de sa démission, la juridiction du travail est à approuver en ce qu'elle a évalué le préjudice moral subi par le salarié « ex aequo et bono » au montant de 2.000 euros.

Aucune des parties ne conclut à la réformation du jugement entrepris concernant l'indemnité compensatoire de préavis allouée à A.

La demande de l'ETAT

La juridiction du premier degré a débouté l'Etat de sa demande en remboursement des indemnités de chômage après avoir retenu ce qui suit : « aucune disposition légale ne permet à l'Etat de présenter dans le cas d'une démission qui a été déclarée fondée et justifiée un recours en remboursement d'indemnités de chômage sans qu'une condamnation en réparation du préjudice matériel subi par le salarié n'ait été prononcée à l'encontre de l'employeur ; la période à prendre en considération dans pareille hypothèse (...) n'étant par ailleurs pas déterminée par un texte légal ».

L'ETAT interjette appel incident et demande la condamnation de la partie mal fondée à lui payer la somme de 28.737,78 euros, outre les intérêts légaux, sur base de l'article L. 521-4 du Code du travail, par réformation du jugement entrepris.

Cette demande se rapporte à la période du 24 mai 2019 au 21 mai 2020.

L'ETAT fait valoir que la demande en réparation du préjudice matériel a certes été déclarée non fondée, mais que *« la partie A s'étant vue allouer une indemnité de préavis de deux mois, il y a lieu d'imputer les indemnités de chômage sur cette période de préavis »*.

« Quant à la demande de l'Etat », A estime qu'il y a « lieu de condamner la partie adverse au paiement de 24.018,76 euros à titre de préjudice matériel subi », ce montant étant « à répartir entre la partie concluante et l'Agence pour le Développement de l'Emploi ».

La société SOC 1), quant à elle, soutient que *« la démission pour faute grave étant injustifiée, il n'y a pas lieu de condamner l'employeur aux indemnités de chômage perçues par le salarié durant la période de référence »*, sans prendre position quant aux montants réclamés.

L'article L. 521-4 du Code du travail dispose en son paragraphe 5 que *« le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié ou justifié la résiliation du contrat de travail par le salarié motivée par un acte de harcèlement sexuel ou par des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié ainsi qu'aux services publics de l'emploi étrangers en application du règlement (CE) N° 883/2004 du Parlement Européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale 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. Il en est de même du jugement ou de l'arrêt condamnant l'employeur au versement des salaires, ou indemnités en cas d'inobservation de la période de préavis ou en cas de rupture anticipée du contrat conclu à durée déterminée.*

Le montant des indemnités de chômage que l'employeur est condamné à rembourser au Fonds pour l'emploi est porté en déduction des salaires ou indemnités que l'employeur est condamné à verser au salarié en application du jugement ou de l'arrêt. Les indemnités de chômage attribuées au salarié sur la base de l'autorisation lui accordée conformément aux dispositions des paragraphes (2) et (3) demeurent acquises au salarié dans les cas visés au présent paragraphe. »

Il s'en déduit, premièrement, qu'en cas de licenciement abusif ou de résiliation du contrat de travail par le salarié pour motifs graves, le recours de l'ETAT peut s'exercer non seulement sur l'indemnité allouée au salarié en réparation de son préjudice matériel, mais aussi, le cas échéant, sur l'indemnité compensatoire de préavis, cette dernière indemnité étant également visée par le terme générique « *indemnités* », aucune disposition ne permettant de l'exclure de l'assiette du recours, et deuxièmement, que ladite assiette de l'ETAT a pour limites la période pour laquelle l'employeur a été condamné au paiement de l'indemnité de préavis et/ou l'indemnité pour réparation du préjudice matériel, et cela dans la mesure seulement où, pendant cette même période, le salarié a touché des indemnités de chômage (cf. Cour d'appel, III, 14 décembre 2017, numéro du rôle 44 621, confirmé par Cour de Cassation, 7 février 2019, arrêt numéro 25/19 ; Cour d'appel, III, 24.01.2008, numéro du rôle 32 748 ; 12.11.2020, numéro du rôle CAL-2020-00272 du rôle).

Comme, en l'espèce, la démission de A pour motifs graves est justifiée et que ce dernier a droit au paiement d'une indemnité de préavis de deux mois, l'ETAT a, de son côté, droit au remboursement par l'employeur, la société SOC 1), des indemnités de chômage payées à A pendant la période de deux mois couverte par l'indemnité de préavis, c'est-à-dire entre le 24 mai et le 24 juillet 2019.

Il y a partant lieu à réformation du jugement dont appel sur ce point.

Il ressort du relevé retraçant l'historique de l'indemnisation de A que celui-ci a perçu le montant de 5.259,31 euros pendant cette période (cf. pièce n° 1 de la farde de Me ALLEGRA), soit un montant nettement supérieur à celui résultant de la prise en compte des salaires payés par la société SOC 1) (cf. pièce n° 3 de la farde de Me CONDROTTE).

La Cour constate d'autre part que A recevait des paiements mensuels du Fonds pour l'Emploi au titre de l'aide au réemploi (cf. pièce n° 5 de la farde de Me CONDROTTE) et que les conclusions des parties, et particulièrement celles de l'ETAT ne font aucunement mention de ces montants.

Dans ces conditions, il y a lieu d'ordonner la révocation de l'ordonnance de clôture de l'instruction et la réouverture des débats aux fins de permettre, d'une part, à l'ETAT de présenter des conclusions contenant un décompte des sommes dont il réclame le remboursement à la société SOC 1) pour la période susmentionnée du 24 mai au 24 juillet 2019, et de fournir des précisions concernant la nature des sommes réclamées et le point de savoir s'il s'agit, en partie, de sommes se rapportant à l'aide à l'emploi et, d'autre part, aux autres parties au litige de répliquer.

Il convient de réserver le surplus et les frais.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit les appels, principal et incidents,

dit l'appel principal non fondé,

dit l'appel incident de la société à responsabilité limitée SOC 1) SARL non fondé,

dit l'appel incident de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG partiellement fondé,

avant tout autre progrès en cause, ordonne la révocation de l'ordonnance de clôture de l'instruction et la réouverture des débats afin de permettre, d'une part, à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG de présenter des conclusions contenant un décompte des sommes dont il réclame le remboursement à la société SOC 1) pour la période du 24 mai au 24 juillet 2019, et de fournir des précisions concernant la nature des sommes réclamées et le point de savoir s'il s'agit, en partie, de sommes se rapportant à l'aide à l'emploi et, d'autre part, aux autres parties au litige de répliquer,

renvoie l'affaire devant le magistrat de la mise en état,

réserve le surplus et les frais.

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 Isabelle HIPPERT.