

Texte anonymisé

Ce texte anonymisé a uniquement une valeur documentaire. Il importe de noter qu'il n'a pas de valeur juridique.

**Arrêt N° 100/22 - III – TRAV**

Exempt - appel en matière de droit du travail.

**Audience publique du quatorze juillet deux mille vingt-deux.**

Numéro CAL-2021-00178 du rôle

Composition:

MAGISTRAT1.), président de chambre,  
MAGISTRAT2.), conseiller,  
MAGISTRAT3.), conseiller,  
GREFFIER1.), greffier.

Entre :

**la société à responsabilité limitée ORGANISATION1.) s.à r.l.**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), représentée par son ou ses gérant(s) actuellement en fonctions,

e n t r

e :

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice HUISSIER DE JUSTICE1.) de Luxembourg du 28 janvier 2021,

intimée sur incident,

comparant par la société à responsabilité limitée ORGANISATION2.), inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions et représentée aux fins de la présente procédure par Maître AVOCAT1.), avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

et :

**PERSONNE1.)**, demeurant aux Etats-Unis à ADRESSE3.), ADRESSE3.), ayant élu domicile en l'étude de Maître AVOCAT2.),

intimé aux fins du susdit exploit HUISSIER DE JUSTICE1.),

appelant sur incident,

comparant par Maître AVOCAT2.), avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

### **LA COUR D'APPEL:**

Vu l'ordonnance de clôture du 25 janvier 2022.

Par requête datée du 25 avril 2018, déposée au greffe du tribunal du travail de Luxembourg, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée ORGANISATION1.) s.à r.l., (ci-après, la société ORGANISATION1.), sinon l'employeur), devant le tribunal du travail aux fins de s'y entendre condamner à lui payer, du chef de son licenciement avec préavis qualifié d'abusif, les montants suivants :

- indemnité pour préjudice matériel :	20.000,00 euros,
- indemnité pour préjudice moral :	3.000,00 euros,
- heures supplémentaires :	3.508,69 euros,
- indemnité pour congé non pris :	895,95 euros,
- remboursement d'une retenue illégale sur salaire :	49,00 euros,
- remboursement d'une note de frais pour juillet et août 2017 :	496,70 euros,

soit le montant total de 29.950,34 euros, avec les intérêts légaux à compter de la date de la demande en justice, jusqu'à solde.

Il a également demandé la condamnation de son ancien employeur au paiement d'une indemnité de procédure de 1.000 euros, ainsi que sa condamnation au paiement des frais et dépens de l'instance.

Finalement, il a conclu à l'exécution provisoire du jugement.

A l'audience du tribunal du travail du 3 novembre 2020, il a réduit sa demande en réparation du dommage matériel au montant de 7.500 euros.

A l'appui de ses demandes, il a exposé qu'il avait été engagé par la société ORGANISATION1.) en date du 31 mars 2017 en qualité de « consultant », avec une période d'essai de six mois, jusqu'au 30 septembre 2017, et que par courrier du 27 octobre 2017, il avait été licencié avec un préavis de deux mois, tel que légalement prévu.

Le courrier détaillant les motifs du licenciement, transmis en date du 23 novembre 2017, suite à la demande de PERSONNE1.) du 31 octobre 2017, se lit comme suit :

Dans sa requête du 25 avril 2018, PERSONNE1.) a contesté le caractère réel et sérieux de ces motifs.

Concernant le caractère sérieux des motifs, il a reproché à son ancien employeur d'avoir relevé diverses insuffisances professionnelles constatées pendant la prestation de la période d'essai, sans pour autant avoir mis un terme à la relation de travail à ce moment.

Concernant le caractère réel des motifs, il a précisé que les déplacements qui lui étaient reprochés, auraient été autorisés par la société ORGANISATION1.). Comme cette dernière aurait également eu accès à son calendrier « Outlook », il a contesté avoir effectué ces déplacements à l'insu de son ancien employeur.

Il a encore reproché à son ancien employeur d'avoir falsifié son CV, et de l'avoir présenté à des co-contractants de la société ORGANISATION1.), dont de grandes institutions financières. Il a précisé que les relations contractuelles se seraient dégradées à partir du moment où il n'avait plus accepté cette pratique et qu'il avait menacé son ancien employeur d'en informer les autorités de surveillance du secteur financier.

Par jugement contradictoire du 22 décembre 2020, le tribunal du travail a déclaré abusif le licenciement du 27 octobre 2017, et fondées les demandes en réparation des préjudices matériel et moral, pour les montants respectifs de 2.500 euros et de 1.500 euros. La juridiction de première instance a également déclaré la demande en paiement de l'indemnité compensatoire pour congé non pris fondée, pour le montant de 317,92 euros.

Les demandes en paiement des heures supplémentaires, en remboursement de la retenue de salaire et en remboursement de la note de frais pour les mois de juillet et d'août 2017, ont par contre été déclarées non fondées.

La société ORGANISATION1.) a été condamnée au paiement d'une indemnité de procédure de 1.000 euros, ainsi qu'au paiement des frais et dépens.

L'exécution provisoire du jugement a été ordonnée pour le volet concernant le paiement de l'indemnité compensatoire de congé non pris et rejetée pour le surplus.

Pour décider ainsi, le tribunal du travail a rappelé qu'il résultait de la lettre des motifs datée du 23 novembre 2017, que la société ORGANISATION1.) avait licencié PERSONNE1.) peu de temps après la fin de sa période d'essai, et ce, pour des manquements similaires à ceux qu'il avait commis pendant sa période d'essai.

En mettant en exergue que la finalité d'un contrat de travail assorti d'une période d'essai était « *précisément de permettre l'évaluation des aptitudes professionnelles du salarié, eu égard à la longue durée de l'essai et au fait que des manquements professionnels spécifiques différents de ceux relevés par l'employeur durant sa période d'essai restent en défaut d'être invoqués pour la période ayant suivi la fin de l'essai* », le tribunal du travail a écarté, pour défaut de caractère sérieux, les motifs invoqués par la société ORGANISATION1.) à charge de son ancien salarié.

Sur base de ce motif, le licenciement du 27 octobre 2017 a été déclaré abusif.

#### Les préjudices matériel et moral

Le dommage matériel a été indemnisé à hauteur de 2.500 euros, en tenant compte du fait que le salarié n'avait pas établi une recherche active d'un nouvel emploi.

Le dommage moral a été indemnisé à hauteur de 1.500 euros, en raison de l'atteinte portée à la dignité du salarié injustement licencié.

#### Le paiement des 126,65 heures supplémentaires.

La société ORGANISATION1.) a contesté redevoir un quelconque paiement à son ancien salarié et a fait valoir, en premier lieu, que la liste relative aux heures supplémentaires prestées, établie par PERSONNE1.), n'aurait pas été signée, partant approuvée par elle.

Ensuite, elle a expliqué que dès son entrée en fonction, PERSONNE1.) aurait été informé du fait que les heures supplémentaires éventuellement prestées devaient être autorisées par la direction (article 4.2 du contrat de travail et 11.1 de la « Betriebsordnung »).

Par ailleurs, elle ne lui aurait jamais demandé la prestation d'un travail supplémentaire, même si l'horaire de travail aurait été susceptible de varier en raison d'impératifs liés à la société (article 4.3 du contrat de travail). Elle a précisé que si des recours ponctuels à cet article avaient eu lieu, il incombait au salarié de compenser les dépassements éventuels de son temps de travail (pièces 1 et 2 de la farde de Maître AVOCAT1.)).

Le tribunal du travail a rappelé le principe d'après lequel un salarié qui réclame le paiement d'heures supplémentaires, doit non seulement établir leur prestation dans le cadre de son travail, mais également l'accord de son employeur. Faute pour le salarié d'avoir établi la prestation des heures supplémentaires invoquées, sa demande a été déclarée non fondée.

#### L'indemnité compensatoire pour congé non pris

En application de l'article L.233-12 du Code du travail, et au vu de la période de travail du salarié au service de la société ORGANISATION1.), le tribunal du travail a retenu qu'il avait droit à 18,75 jours de congé, soient 150 heures, et qu'il incombait à l'employeur, qui conteste ce droit, d'établir que PERSONNE1.) avait effectivement pris le congé qui lui avait été accordé.

Comme la société ORGANISATION1.) restait en défaut d'établir le paiement, de 22 heures de congé qui étaient dues à son ancien salarié, le tribunal du travail a déclaré cette demande de PERSONNE1.) fondée, pour le montant de 317,92 heures.

#### Le remboursement de la saisie sur salaire

PERSONNE1.) a exposé que son ancien employeur lui aurait retenu le montant de 49 euros, correspondant au prix d'un « WLAN repeater », qu'il n'aurait pas restitué.

En application des articles L.224-3 et L.121-9 du Code du travail, la juridiction de première instance a décidé que, faute pour le salarié d'avoir démontré la restitution de l'objet litigieux, dont la valeur n'a pas été contestée, sa demande en remboursement envers la société ORGANISATION1.) n'était pas fondée.

#### Le remboursement de la note de frais des mois de juillet et août 2017

Faute d'avoir établi la nature professionnelle des voyages entrepris lors de cette période, respectivement l'autorisation préalable de son ancien employeur ou encore la nature professionnelle des frais de bouche dont le remboursement était revendiqué, cette demande a été déclarée non fondée.

#### L'exécution provisoire

En application de l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile, la demande quant à l'exécution provisoire du jugement, a été ordonnée uniquement en ce qui concerne l'indemnité compensatoire pour congé non pris, au motif que cette indemnité doit être considéré comme un substitut de salaire.

Par acte d'huissier du 28 janvier 2021, la société ORGANISATION1.) a régulièrement relevé appel de ce jugement lui notifié le 4 janvier 2021.

Aux termes du dispositif de cet acte d'appel, la société ORGANISATION1.) demande à la Cour, par réformation du jugement entrepris, de constater que les motifs énoncés dans la lettre de motivation du licenciement du 23 novembre 2017, sont réels et sérieux.

Elle conclut au bien-fondé du licenciement du 27 octobre 2017, et demande à la Cour, de rejeter l'ensemble des demandes de son ancien salarié et de décharger la société ORGANISATION1.) de toutes les condamnations prononcées à son encontre, dont celle relative au paiement d'une indemnité de procédure.

L'appelante réclame finalement la condamnation de l'intimé au paiement d'une indemnité de procédure de 2.000 euros pour la première instance, et de 2.500 euros, pour l'instance d'appel, ainsi que sa condamnation au paiement des frais et dépens des deux instances.

A l'appui de ses prétentions, l'appelante rappelle ses griefs soulevés à l'encontre de son ancien salarié, notamment en relation avec les voyages effectués les 12 juillet 2017 et 18 juillet 2017 et qui n'auraient été portés à sa connaissance qu'en date du 26 octobre 2017, pour conclure à l'existence d'un comportement déloyal de la part de PERSONNE1.).

Elle fait encore valoir que son ancien salarié n'aurait pas eu droit au paiement des 22 heures de congé non pris, au motif que le tribunal du travail aurait omis de prendre en considération les congés du 7 au 9 août 2017, sollicités et accordés.

Par conclusions notifiées le 3 juin 2021, PERSONNE1.), conclut au rejet de l'ensemble des demandes de l'appelante et à la confirmation du jugement entrepris, sauf à demander l'allocation de la somme de 7.500 euros, sinon 2.500 euros, en tant qu'indemnisation de son préjudice matériel, par réformation du jugement entrepris.

Finalement, il demande l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.000 euros pour la première instance et de 1.500 euros pour l'instance d'appel.

## **Appréciation de la Cour**

### Le licenciement

La Cour constate que les motifs du licenciement sont exposés avec la précision requise par la loi et la jurisprudence, ce qui n'est d'ailleurs pas contesté par l'intimé.

Tel qu'exposé ci-avant, PERSONNE1.) avait été embauché par la société ORGANISATION1.) en date du 31 mars 2017, avec une période d'essai de six mois, jusqu'au 30 septembre 2017 (pièce 1 de la farde de Maître AVOCAT2.)).

Il avait été licencié en date du 27 octobre 2017, avec un préavis de deux mois. La lettre des motifs était datée du 23 novembre 2017 (pièces 5 et 23 de la farde de Maître AVOCAT2.)).

A la lecture du document reproduit ci-avant, il ressort que le reproche du défaut d'autorisation de la part de la direction de la société, concerne dix déplacements qui avaient tous eu lieu entre le 5 avril 2017 et le 18 juillet 2017, partant dans la période d'essai.

Il en est de même des reproches relatifs à la réservation d'un hôtel à ADRESSE4.), en date du 29 août 2017, du vol vers Chicago via Londres, en date du 12 juin 2017, sans respecter la procédure prévue par les normes de conduite internes de la société ORGANISATION1.), (« *Betriebsordnung der ORGANISATION1.) s.à r.l.* », pièce 2 de la farde de pièces de Maître AVOCAT2.)), et de la comptabilisation de ce dernier déplacement sur le compte privé de PERSONNE1.) auprès de la société « ORGANISATION3.) ».

Le reproche relatif à la présentation tardive des notes de frais suite aux déplacements des mois de mai et de juin 2017, remis à la comptabilité, respectivement en date des 7 juin et 30 juillet 2017, concerne également des faits qui ont eu lieu pendant la période d'essai.

Seules les notes de frais relatives aux déplacements des mois de juillet ont été remises le 26 octobre 2017, partant après la fin de la période d'essai.

Indépendamment du fait de savoir si la société ORGANISATION1.) aurait pu avoir connaissance des déplacements de son ancien salarié en consultant son calendrier informatisé, force est de constater que pour deux déplacements seulement, la remise des notes de frais a eu lieu après la fin de la période d'essai.

Il y a lieu de rappeler que la clause d'essai dans un contrat de travail qui est facultative, et peut être librement convenue par les parties au contrat, est surtout destinée à permettre à l'employeur de vérifier les compétences et aptitudes du salarié qu'il vient d'embaucher.

La période d'essai constitue dès lors surtout une facilité qui bénéficie à l'employeur.

Si dès lors la société ORGANISATION1.) a relevé autant de manquements récurrents pendant la période d'essai de six mois, sans pour autant mettre un terme à la relation de travail, il ne saurait lui être permis de licencier un salarié pour quelques

faits similaires, commis pendant une période de temps relativement courte de quelques semaines, après la fin de cette période d'essai.

La juridiction de première instance est dès lors à confirmer en ce qu'elle a décidé ce qui suit « *les motifs du licenciement, tels qu'énoncés dans la lettre de motifs ne sont pas sérieux, de sorte que le congédiement que la [société ORGANISATION1.]) a prononcé à l'encontre de [son ancien salarié] par courrier du 27 octobre 2017 doit être déclaré abusif* ».

### Les demandes indemnitaires

#### Le préjudice matériel

L'article L.124-12 (1) du Code du travail dispose « *lorsqu'elle juge qu'il y a usage abusif du droit de résilier le contrat de travail à durée indéterminée, la juridiction du travail condamne l'employeur à verser au salarié des dommages et intérêts compte tenu du dommage subi par lui du fait de son licenciement.* »

En application des principes généraux de la responsabilité civile, le salarié victime d'un licenciement abusif ne peut obtenir réparation que s'il établit l'existence d'un préjudice en relation causale directe avec la faute commise par son ancien employeur.

C'est ainsi que le salarié licencié qui réclame l'indemnisation de son préjudice matériel, consistant dans une perte de revenus subie à la suite du licenciement, doit justifier des efforts entrepris pour trouver, dès que possible, un emploi de remplacement, faute de quoi la perte de revenus dont il se plaint ne se trouve pas en relation causale directe avec le licenciement abusif.

Le tribunal du travail a retenu que PERSONNE1.) avait retrouvé un emploi le 1<sup>er</sup> avril 2018, après avoir presté son préavis jusqu'au 31 décembre 2017.

Ce dernier demande actuellement à la Cour de confirmer le jugement du 22 décembre 2020 en ce qu'il a déclarée fondée sa demande en indemnisation de son préjudice matériel en son principe. Il revendique le montant de 7.500 euros, subsidiairement, le montant de 2.500 euros.

Il ne verse cependant pas de documents établissant une réelle recherche active en vue d'un nouvel emploi, mis à part les listings de consultations des sites « web » de différentes sociétés pendant la période de novembre 2017 à mars 2018, et les réponses de certaines entreprises entre novembre 2017 et décembre 2018 (pièce 158 de la farde de Maître AVOCAT1.)).

La fiche de salaire de PERSONNE1.) pour le mois de décembre 2017 fait état d'une rémunération brute de 2.500 euros (pièce 9 de la farde de pièces de Maître AVOCAT2.)).

Sur base des développements repris ci-avant, il y a lieu de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a décidé que « *la période de référence pour le calcul du préjudice matériel subi par le requérant du fait de son licenciement abusif doit partant être fixée à un mois...* » et a alloué le montant de 2.500 euros à titre d'indemnisation du préjudice matériel à PERSONNE1.).

### Le préjudice moral

Le listing des employeurs potentiels apparemment contactés par PERSONNE1.) ainsi que les quelques réponses négatives jointes dans le dossier (pièce 158 de la farde de Maître AVOCAT1.)), n'établissent pas à suffisance la recherche sérieuse d'un nouvel emploi.

Même à admettre que l'intimé ne se soit pas fait beaucoup de soucis quant à son avenir professionnel, il est cependant indubitable qu'il a nécessairement subi un préjudice résultant de l'atteinte à sa dignité de salarié suite à son licenciement injustifié.

Le jugement entrepris est à confirmer en ce qu'il lui a alloué ex aequo et bono le montant de 1.500 euros, à titre d'indemnisation du préjudice moral.

### L'indemnité pour congé non pris

L'article L.233-12 du Code du travail dispose « *lorsque le contrat de travail prend fin dans le courant de l'année, le salarié a droit à un douzième de son congé annuel par mois de travail entier sans préjudice des dispositions légales ou conventionnelles relatives au préavis de licenciement Les fractions de mois de travail dépassant quinze jours de calendrier sont comptées comme mois de travail entier.*

*Si après la résiliation du contrat de travail de la part soit de l'employeur soit du salarié, ce dernier quitte son emploi avant d'avoir joui de la totalité du congé qui lui est dû, l'indemnité correspondant au congé non encore pris lui est versée au moment de son départ, sans préjudice de ses droits au préavis de licenciement. »*

Eu égard à la durée de la relation de travail, qui a débuté le 31 mars 2017 pour se terminer à l'issue du préavis en date du 31 décembre 2017, l'intimé avait droit à [(25 jours congé /12 mois) x 9 mois], soit 18,75 jours de congé, équivalant à (18,75 x 8 heures), soit 150 heures de congé.

Il est de principe que l'employeur qui conteste le droit de son ancien employé à l'allocation d'une indemnité pour congé non pris, doit établir que le salarié a effectivement pris les congés qui lui étaient dus ou que l'employeur les a compensés en numéraire.

Or, en l'espèce, si la société ORGANISATION1.) affirmait au point B2 de sa note de plaidoirie versée en première instance, que son ancien salarié aurait été en congé entre le 7 et le 9 août 2017, suite à sa demande du 24 juillet 2017 (pièce 41 de la farde de Maître AVOCAT1.)), aucun document ne permet cependant de confirmer que l'intimé avait effectivement pris ce congé.

En effet, la maladie de l'intimé entre le 3 et le 10 août 2017, et son aptitude auto déclarée de reprendre le travail à partir du 7 août 2017, ne démontrent pas qu'il avait effectivement pris son congé pendant les trois jours du 7 au 9 août 2017 (pièces 129 à 132 de la farde de pièces de Maître AVOCAT2.)).

Tel que retenu à bon droit par la juridiction de première instance, ces trois jours de congé lui sont dus.

Concernant les deux journées des 12 et 18 juillet 2017 (alinéa 8 du point B2 de la note de plaidoirie), lors desquelles l'intimé se serait éloigné de son lieu de travail sans autorisation, pour se rendre respectivement, à ADRESSE4.) et à ADRESSE5.), il aurait appartenu à PERSONNE1.) d'établir le motif professionnel de ces déplacements aux termes du point 9 des normes de conduite internes « Betriebsordnung », renvoyant au point 3.1 de la « allgemeine Erstattungsrichtlinie » (pièces 2 et 3 de la farde de Maître AVOCAT1.)).

Faute pour l'intimé d'avoir rapporté cette preuve, ces deux jours peuvent être valablement décomptés par son ancien employeur.

Le jugement entrepris est partant à confirmer sur ce point.

Il en est de même pour la journée du 28 décembre 2017, pour laquelle l'intimé ne justifie pas que son absence avait été autorisée par la société ORGANISATION1.).

Concernant les journées des 6 et 7 novembre 2017 (point B2 de la note de plaidoirie, alinéa 3, page 37 du jugement dont appel), la société ORGANISATION1.) reproche à son ancien salarié d'avoir été absent de son poste de travail, apparemment pour maladie, sans jamais remettre de certificat médical, raison pour laquelle ces deux jours d'absence avaient été compensés par des journées de congé.

L'intimé a certes informé son ancien employeur de son état de maladie par voie de courriel (pièce 72 de la farde de Maître AVOCAT1.)), mais il n'a pas fourni la preuve d'avoir également respecté l'obligation de remettre un certificat médical dans les trois jours de son absence, tel que requis par l'article L.121-6 du Code du travail.

C'est dès lors à bon droit que ces deux jours ont été décomptés du solde des jours de congés.

Etant donné que PERSONNE1.) avait reconnu dans sa requête introductive d'instance, que son ancien employeur lui avait réglé l'équivalent de quatre-vingt-huit heures de congé, la société ORGANISATION1.) lui est encore redevable de l'équivalent en numéraire de (150 heures – [88 heures (déjà payées) + 40 heures (cinq jours de congé pris)], soit 22 heures de congé.

Faute pour la société ORGANISATION1.) d'avoir établi le paiement de ce solde, l'appelante redoit le montant de [22 heures x (2.500 brut mensuel / 173 heures mensuelles)], soit 317,92 euros, tel que décidé à bon droit par le tribunal du travail.

#### Les indemnités de procédure

Comme l'appelante succombe à l'instance et devra supporter la charge des dépens, elle est à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

Eu égard à la nature de l'affaire et aux soins qu'elle a requis, il y a lieu de confirmer la condamnation de la société ORGANISATION1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 1.000 euros, pour la première instance, et de déclarer fondée la demande de l'intimé en allocation d'une indemnité de procédure de 1.500 euros, pour l'instance d'appel.

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

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

reçoit les appels principal et incident,

les dit non fondés,

confirme le jugement entrepris,

dit non fondée la demande de la société à responsabilité limitée ORGANISATION1.) s.à r.l., sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, pour l'instance d'appel,

dit fondée la demande de PERSONNE1.), sur cette même base légale, pour le montant de 1.500 euros, pour l'instance d'appel,

condamne la société à responsabilité limitée ORGANISATION1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.), une indemnité de procédure de 1.500 euros, pour l'instance d'appel,

condamne la société à responsabilité limitée VIA ORGANISATION1.) s.à r.l., aux frais et dépens de l'instance.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Monsieur le président de chambre MAGISTRAT1.), en présence du greffier GREFFIER1.).