

Texte pseudonymisé

**Avertissement:** Ce document pseudonymisé a une valeur purement informative. Le document original seul fait foi.

**Arrêt N° 116/22 - III – TRAV**

Exempt - appel en matière de droit du travail.

**Audience publique du vingt-sept octobre deux mille vingt-deux.**

**Numéro CAL-2020-00660 du rôle**

Composition:

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

Entre :

**la société anonyme ORGANISATION1.) S.A. (anciennement dénommée ORGANISATION2.) S.A.),** établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice HUISSIER DE JUSTICE1.) de Luxembourg du 24 juin 2020,

intimée sur appels incidents,

comparant par Maître AVOCAT1.), avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,  
et :

**1) PERSONNE1.),** demeurant à B-ADRESSE2.),

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

appelante par incident,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître AVOCAT2.), avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,  
**2) l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par son Ministre d'État, établi à L-ADRESSE3.),

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

appelant par incident,

comparant par Maître AVOCAT3.), avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

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

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 17 mai 2022.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg en date du 8 février 2011, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme ORGANISATION2.) S.A., ci-après la société « ORGANISATION2.) », actuellement la société anonyme ORGANISATION1.) S.A., devant le tribunal du travail pour s'y entendre dire que le licenciement avec effet immédiat intervenu à son égard en date du 22 décembre 2010 est irrégulier et abusif, ainsi que pour s'y entendre condamner à payer à cette dernière le montant total de 39.195,45 euros + p.m., avec les intérêts légaux à partir du 22 décembre 2010, jour du licenciement intervenu, sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde, avec majoration de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du jugement à intervenir, du chef d'arriérés de salaire, d'indemnité compensatoire de congé non pris, d'indemnité compensatoire de préavis et d'indemnisation de dommages matériel et moral.

La requérante a, en outre, sollicité la condamnation de la défenderesse à lui délivrer, sous peine d'astreinte, la carte d'impôt de l'année 2010, le certificat de travail et l'attestation patronale et à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 euros. Elle a finalement conclu à l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

A l'audience des plaidoiries de première instance, la requérante a augmenté sa demande et a réclamé les montants suivants :

-	arriérés de salaires (décembre 2010)	2.960,80 euros
-	indemnité de congés non pris	563,96 euros
-	indemnité de préavis	6.485,58 euros

- |   |                                       |                 |
|---|---------------------------------------|-----------------|
| - | indemnisation pour préjudice matériel | 58.370,22 euros |
| - | indemnisation pour préjudice moral    | 9.728,37 euros  |

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) a fait exposer qu'elle avait été occupée par la société ORGANISATION2.) en qualité de d'employée commerciale suivant contrat de travail, ayant pris effet au 6 août 2006. Elle aurait été licenciée avec effet immédiat par lettre recommandée du 22 décembre 2010, libellée comme suit :

PERSONNE1.) a soutenu que le licenciement était abusif en raison de l'imprécision de la lettre de licenciement.

A titre subsidiaire, elle a contesté le caractère réel et sérieux des motifs invoqués.

La société ORGANISATION2.) a, à titre principal, soulevé l'exception d'incompétence *ratione materiae* du tribunal du travail pour connaître du litige au motif que les parties n'avaient pas été liées par un contrat de travail réel, caractérisé par l'existence d'un lien de subordination.

En date du 19 juin 2006, soit deux mois avant la signature du contrat de travail, PERSONNE1.) aurait, en effet, été nommée administratrice déléguée de la société.

Le contrat de travail ne contiendrait aucune mention quant aux activités concrètes exercées par PERSONNE1.) dans le cadre de cette fonction salariale, à côté de celles qui lui auraient été dévolues par son mandat social.

Par ailleurs, l'époux de la requérante, PERSONNE2.), aurait été administrateur et administrateur délégué de la société ORGANISATION2.) de 2003 à 2010.

En ordre subsidiaire, la défenderesse a demandé au tribunal de déclarer justifié le licenciement avec effet immédiat.

En ordre plus subsidiaire, elle a contesté les montants réclamés tant dans leur principe que dans leur *quantum*.

La société ORGANISATION2.) a finalement réclamé la condamnation d'PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 2.000 euros.

A l'audience des plaidoiries de première instance, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, ci-après « l'ETAT », est intervenu au litige et a demandé la condamnation de la partie malfondée à lui payer la somme de 31.262,48 euros, avec les intérêts légaux tels que

de droit, à titre de remboursement des indemnités de chômage avancées à PERSONNE1.).

Par jugement du 30 avril 2020, le tribunal du travail de Luxembourg, statuant contradictoirement :

- a reçu la demande en la forme,
- s'est déclaré compétent *ratione materiae* pour connaître de la demande d'PERSONNE1.),
- a donné acte à PERSONNE1.) qu'elle renonce à sa demande en paiement d'arriérés de salaire, du chef d' « heures supplémentaires, 13<sup>ème</sup> mois, frais, primes etc », formulée pour mémoire,
- a déclaré abusif le licenciement avec effet immédiat d'PERSONNE1.), intervenu le 22 décembre 2010,
- a déclaré fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 3.082,40 euros et non fondée pour le surplus,
- a déclaré non fondées les demandes d'PERSONNE1.) en indemnisation de ses préjudices matériel et moral,
- a déclaré fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaires pour le montant de 2.960,80 euros bruts et en paiement d'une indemnité pour jours de congés non pris pour le montant de 563,96 euros,
- a condamné la société ORGANISATION2.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 6.607,16 euros avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde, avec majoration du taux d'intérêt légal de trois points à partir du troisième mois qui suit la notification du jugement,
- a déclaré fondée la demande relative à la remise de la carte d'impôt de l'année 2010, du certificat de travail et de l'attestation patronale,
- a ordonné à la société ORGANISATION2.) de remettre à PERSONNE1.) la carte d'impôt de l'année 2010, du certificat de travail et l'attestation patronale,
- a dit qu'il n'y a pas lieu d'assortir cette condamnation de la peine d'astreinte,
- a ordonné l'exécution provisoire du jugement pour le montant de 3.524,76 euros,
- a déclaré fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, pour le montant de 3.403,18 euros et non fondée pour le surplus,
- a condamné la société ORGANISATION2.) à payer à l'ETAT, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, le montant de 3.403,18 euros, avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde,
- a déclaré non fondées les demandes respectives d'PERSONNE1.) et de la société ORGANISATION2.) en paiement d'une indemnité de procédure,
- a condamné la société ORGANISATION2.) aux frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, le tribunal du travail a relevé que le contrat de travail à durée indéterminée du 6 août 2006 prévoyait qu'PERSONNE1.) était engagée en qualité

« *d'employée commerciale avec responsabilité des points de vente de toutes les filiales* » et qu'elle travaillait suivant un horaire de 9.30 à 12.30 heures et de 13.00 à 17.00 heures, pour un salaire mensuel brut de 1.804,11 euros (indice 652,16).

Le tribunal a encore constaté que, suivant fiches de salaire versées en cause, la requérante avait été rémunérée pour sa fonction d'employée commerciale et qu'elle avait démissionné de son mandat social en date du 21 novembre 2007.

Après avoir rappelé qu'en présence d'un contrat de travail apparent, il incombe à celui qui conteste l'existence d'un lien de subordination d'établir le caractère fictif du contrat, la juridiction du premier degré a dit qu'une telle preuve n'avait pas été rapportée par la partie défenderesse.

L'exception d'incompétence matérielle de la juridiction du travail a, dès lors, été écartée.

Considérant ensuite qu'il ne résultait pas de façon claire du libellé de la lettre de licenciement quelles fautes avaient été commises par PERSONNE1.) en sa qualité d'employée commerciale de la société ORGANISATION2.), le licenciement a été déclaré abusif pour défaut de précision des motifs indiqués à son appui.

La requérante a été déboutée de ses demandes en indemnisation de ses préjudices matériel et moral, faute par elle de fournir des renseignements quant à sa situation financière depuis le licenciement et de justifier des efforts qu'elle aurait faits en vue de la recherche d'un nouvel emploi ainsi que des soucis qu'elle aurait éprouvés pour son avenir professionnel.

La partie défenderesse n'établissant ni le paiement du salaire de la requérante pour la période du 1<sup>er</sup> au 21 décembre 2010, ni le règlement d'une indemnité de congé non pris à la fin des relations de travail, le tribunal a fait droit aux demandes afférentes à concurrence des montants réclamés.

La société ORGANISATION2.) a finalement été condamnée à rembourser à l'ETAT la somme de 3.403,18 euros.

De ce jugement, qui, suivant renseignements figurant au dossier, ne lui a pas pu être notifié, la société ORGANISATION2.) a régulièrement relevé appel par acte d'huissier du 24 juin 2020.

Par réformation du jugement entrepris, la société ORGANISATION2.) demande à la Cour de dire que les juridictions du travail ne sont pas compétentes *ratione materiae* pour connaître du litige.

Elle fait valoir que, contrairement à ce qui a été retenu par la juridiction du premier degré, aucun contrat de travail en bonne et due forme n'a été établi entre parties.

En effet, le contrat du 6 août 2006 ne mentionnerait pas l'adresse d'PERSONNE1.) et les fiches de salaires émises indiqueraient comme adresse de cette dernière une adresse fictive, à savoir celle du siège social de la société ORGANISATION2.).

En l'absence de contrat de travail régulièrement conclu, il appartiendrait à l'intimée de rapporter la preuve des éléments caractéristiques d'une relation de travail.

Or, PERSONNE1.) resterait en défaut d'établir s'être trouvée dans un lien de subordination à l'égard de la société, dont elle-même et son époux auraient successivement été les administrateurs délégués. Il ne résulterait pas non plus du dossier qu'une distinction claire ait existé entre les fonctions d'administratrice déléguée et d'employée commerciale, exercées par la concernée.

L'intimée ne prouverait pas non plus avoir perçu une rémunération régulière en sa qualité alléguée de salariée, dans la mesure où elle ne produirait que les six dernières fiches de salaire.

A titre subsidiaire, l'appelante demande à la Cour de constater que les motifs du congédiement ont été énoncés avec la précision requise dans la lettre de licenciement.

Il résulterait, en effet, clairement dudit courrier qu'il est reproché à PERSONNE1.) d'avoir agi à l'encontre des intérêts de la société ORGANISATION2.) et du groupe de société auquel appartenait celle-ci, en vendant, *via* son agence immobilière ORGANISATION3.) des biens immobiliers qui étaient la propriété de la société ORGANISATION4.), « société sœur » de la société ORGANISATION2.), sans l'accord de la société ORGANISATION4.).

L'appelante conclut encore au rejet de l'attestation testimoniale établie par PERSONNE3.) (pièce 11 de la partie intimée), au motif que celle-ci ne serait pas conforme aux exigences de l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile.

Elle estime que les faits énoncés dans la lettre de licenciement sont établis et constituent dans le chef de l'intimée une violation de son obligation de loyauté envers son employeur, ayant rendu impossible la continuation des relations entre parties.

Le licenciement serait donc à déclarer justifié.

En tout état de cause, l'appelante demande à la Cour la décharge de l'ensemble des condamnations intervenues à son égard en faveur d'PERSONNE1.) et de l'ETAT.

Elle conclut à la confirmation du jugement entrepris en ce que les demandes d'PERSONNE1.) en indemnisation de préjudices matériel et moral ont été déclarées non fondées.

L'appelante demande encore à voir débouter PERSONNE1.) de ses demandes en paiement d'arriérés de salaire et d'indemnités de congé non pris ainsi que de sa demande tendant à la production de la carte d'impôt.

La société ORGANISATION2.) affirme avoir réglé à l'intimée l'ensemble des salaires qui lui étaient dus. Elle serait dans l'impossibilité de verser les pièces afférentes, étant donné que l'époux d'PERSONNE1.), PERSONNE2.), aurait refusé de remettre à la société une large partie des documents sociaux, après sa révocation du poste d'administrateur délégué. Elle ne disposerait, par ailleurs, pas de la carte d'impôt de l'intimée.

L'appelante soutient ensuite que l'indemnité de congé non pris réclamée ne concerne pas un congé récréatif, mais un congé compensatoire pour les jours fériés des samedi, 1<sup>er</sup> mai 2010, dimanche, 15 août 2010, samedi, 25 décembre 2010 et dimanche, 26 décembre 2010.

Elle fait valoir qu'PERSONNE1.), qui n'aurait pas pris de congé dans le délai de trois mois à compter des journées respectives des 1<sup>er</sup> mai et 15 août 2010, ne saurait prétendre à une compensation financière de ce chef.

La demande de l'intimée serait également à rejeter en ce qui concerne les journées des 25 et 26 décembre 2010, dans la mesure où elle n'aurait plus fait partie des effectifs de la société à la suite de son licenciement, intervenu le 22 décembre 2010.

La référence à ORGANISATION4.) deux jours fériés dans la fiche de salaire du mois de décembre 2010 serait le fruit d'une erreur informatique.

L'appelante réclame finalement la condamnation d'PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 1.000 euros pour la première instance et une indemnité de 1.500 euros pour l'instance d'appel, ainsi que sa condamnation aux frais et dépens des deux instances.

PERSONNE1.) conclut à la confirmation du jugement entrepris quant à la compétence des juridictions du travail pour connaître du litige.

Elle fait valoir que le licenciement du 22 décembre 2010 constitue un aveu extrajudiciaire de la société ORGANISATION2.) quant à l'existence d'une relation de travail entre parties. En tout état de cause, l'appelante resterait en défaut de rapporter la preuve du caractère fictif du contrat de travail.

L'intimée conclut encore à la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a déclaré abusif le licenciement pour cause d'imprécision de la lettre de licenciement et condamné la société ORGANISATION2.) à lui payer une indemnité compensatoire de préavis, des arriérés de salaire et une indemnité de congé non pris.

PERSONNE1.) souligne qu'en tout état de cause, les motifs invoqués à la base du licenciement ne sont ni réels, ni sérieux.

Elle relève appel incident du jugement *a quo* et sollicite la condamnation de la société ORGANISATION2.) à lui payer le montant de 20.622,16 euros à titre d'indemnisation du préjudice matériel subi entre le 22 décembre 2010 et le 2 avril 2012, ainsi que le montant de 9.728,37 euros, à titre d'indemnisation de son préjudice moral.

PERSONNE1.) fait valoir qu'à la suite de son licenciement, elle s'est immédiatement inscrite à l'ADEM et s'est présentée aux rares convocations émanant de cette dernière. Elle affirme que, du fait qu'elle était âgée de 58 ans au moment de la perte de son travail, elle n'a pu retrouver un emploi qu'en avril 2012, ce malgré ses recherches actives.

Elle ajoute que, contrairement à ce qui a été retenu par le tribunal du travail, elle s'est souciée de son avenir professionnel et a été atteinte dans sa dignité de salariée.

Elle réclame finalement une indemnité de procédure de 3.500 euros pour l'instance d'appel et conclut à la condamnation de la société ORGANISATION2.) aux frais et dépens de l'instance d'appel.

L'ETAT demande acte que, pour autant que de besoin, il interjette appel incident contre le jugement *a quo*.

Il demande, à titre principal - dans l'hypothèse où le jugement entrepris serait confirmé quant au caractère abusif du licenciement - la condamnation de la société ORGANISATION2.) à lui payer le montant de 31.262,48 euros, au titre des indemnités de chômage versées à PERSONNE1.), avec les intérêts légaux à compter de la date du dépôt de la requête introductive de première instance, sinon à compter de la date des décaissements effectués, sinon encore à compter de la date de l'introduction de sa propre demande en justice.

A titre subsidiaire, dans l'hypothèse où le licenciement serait déclaré justifié, l'ETAT sollicite la condamnation d'PERSONNE1.) à lui payer le montant de 31.262,48 euros, avec les intérêts tels qu'énoncés ci-avant.

L'Etat conclut finalement à la condamnation de la partie mal fondée aux frais et dépens.

A l'audience du 4 octobre 2022, à laquelle l'affaire avait été fixée pour plaidoiries, le mandataire de la partie appelante au principal, présent à l'audience, a marqué son accord à ce qu'il soit procédé conformément aux dispositions de l'article 227 du Nouveau Code de procédure civile.

## Appréciation de la Cour

### Quant à la compétence ratione materiae des juridictions du travail

Aux termes de l'article 25 du Nouveau Code de procédure civile, « *le tribunal du travail est compétent pour connaître des contestations relatives au contrat de travail (...) qui s'élèvent entre les employeurs, d'une part, et leurs salariés, d'autre part, y compris celles survenant après que l'engagement a pris fin* ».

Le contrat de travail est généralement défini comme étant la 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.

C'est à juste titre que le tribunal du travail a observé que si le cumul dans le chef d'une même personne des fonctions d'organe social et de salarié d'une société est possible, encore faut-il que le contrat de travail soit une convention réelle et sérieuse, qui correspond à une fonction réellement exercée distincte de la fonction d'organe social et qui est caractérisée par un rapport de subordination de salarié à employeur.

C'est encore à bon droit que la juridiction du premier degré a rappelé qu'en présence d'un contrat de travail apparent, il appartient à la partie qui conteste la réalité de ce contrat, d'en rapporter le caractère fictif.

En l'espèce, les parties ont signé, en date du 6 août 2006, un contrat qu'elles ont qualifié de contrat de travail à durée indéterminée (cf. pièce n° 5 de la farde I de la partie intimée).

Le libellé dudit document ne laisse aucun doute sur l'identité des parties au contrat, de sorte que, contrairement à l'argumentation de l'appelante, la non-indication de l'adresse de la salariée n'affecte pas la régularité formelle du contrat.

L'adresse indiquée dans les fiches de salaire est également sans incidence à cet égard.

Il incombe, dès lors, à la société ORGANISATION2.) d'établir que, contrairement aux apparences, les parties n'étaient pas liées par un contrat de travail.

Le contrat du 6 août 2006 - qui comporte plusieurs renvois à la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, applicable au moment de sa signature - décrit la tâche de la salariée comme suit : « *l'employé est engagé en qualité d'employée commerciale avec responsabilité des points de vente de toutes les filiales sans préjudice d'une nouvelle affectation ultérieure* ».

Il convient de relever, à cet égard, que si les organigrammes des 30 septembre 2009 et 3 décembre 2010, produits par la partie appelante (pièce 6), ne renseignent aucune

filiale de la société ORGANISATION2.), cela ne signifie pas qu'au moment de la conclusion du contrat, la société ne disposait pas de filiales dont la salariée était responsable.

A admettre que lesdites filiales aient disparu à la suite de la signature du contrat de travail, aucun élément du dossier ne permet de conclure que l'intimée n'aurait plus travaillé dans le domaine du développement commercial de la société.

La Cour note, à cet égard, que la société appelante elle-même affirme dans la lettre de licenciement, que l'intimée exerçait la fonction de « *directrice commerciale* » au moment de la rupture des relations de travail.

Le fait que son époux ait également exercé les fonctions d'un « *directeur commercial* » au sein de la société ne signifie pas que l'intimée n'exerçait pas de réelle activité salariée.

La société appelante ne démontre pas non plus que la fonction d'« *employée commerciale* » ou de « *directrice commerciale* » d'PERSONNE1.) se soit confondue avec le mandat social que cette dernière exerçait au moment de la signature du contrat de travail, étant souligné, par ailleurs, qu'il résulte du dossier que le 21 novembre 2007, l'intimée a démissionné de sa fonction d'administratrice-déléguée et qu'elle n'a plus exercé de mandat social au sein de la société appelante jusqu'à la date du licenciement.

A noter ensuite que le fait que l'époux de l'intimée ait été administrateur délégué de la société appelante de novembre 2007 à décembre 2010, n'implique pas l'absence de lien de subordination d'PERSONNE1.) vis-à-vis de cette société.

Il ressort, en outre, à suffisance des six dernières fiches de salaire de l'intimée, que celle-ci a perçu une rémunération régulière en contrepartie de son activité « *d'employée commerciale* ».

Il résulte de ce qui précède que l'appelante reste en défaut d'établir que les stipulations du contrat de travail du 6 août 2006 ne correspondaient pas à la réalité.

Il devient, dès lors, superfétatoire de rechercher si, en l'espèce, la lettre de licenciement est à considérer comme un aveu extra-judiciaire de l'existence d'une relation de travail entre parties.

Le jugement entrepris est, dès lors, à confirmer en ce que le tribunal du travail s'est déclaré compétent *ratione materiae* pour connaître du litige.

#### Quant au licenciement

### Quant à la précision de la lettre de licenciement

Aux termes de l'article L.124 -10 (3), alinéa 1<sup>er</sup> du Code du travail, le courrier portant sur la résiliation immédiate du contrat de travail doit énoncer avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère de faute grave.

L'énoncé des motifs de licenciement doit être suffisamment précis, non seulement pour permettre le contrôle des juges mais aussi pour permettre au salarié de vérifier le bien-fondé des motifs invoqués et de rapporter, le cas échéant, la preuve de leur fausseté (cf. Cour de Cassation, 12 novembre 1992, arrêt n° xx/92).

Il ressort de la lettre de licenciement qu'il est fait grief à la salariée d'avoir participé à la mise en vente, par l'intermédiaire de la société ORGANISATION3.), d'un terrain à ADRESSE4.) et d'une maison à ADRESSE2.), appartenant à la société ORGANISATION5.).S., alors qu'elle avait connaissance d'un projet faisant partie d'un *business plan* établi en juin 2009 par le groupe de sociétés auquel appartiennent la société appelante et la société ORGANISATION5.).S. Ledit projet aurait évalué ORGANISATION4.) objets immobiliers à un prix largement supérieur à celui pour lequel ils auraient été mis en vente.

L'employeur indique encore que, de ce fait, la salariée a gravement porté atteinte à ses intérêts, de sorte que la poursuite des relations de travail est devenue impossible définitivement et immédiatement.

Contrairement à la juridiction du premier degré, la Cour retient, dès lors, que les motifs de licenciement sont énoncés avec suffisamment de précision pour permettre de décerner la teneur du reproche adressé à la salariée.

### Quant au caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

La partie appelante verse les pages 38, 45 et 48 d'un document daté au 4 juin 2009 qui, selon elle, constituait le *business plan* auquel se réfère la lettre de licenciement.

Les pages 38 et 45 dudit document, qui sont intitulées « 9. Projets réalisés », concernent un projet de construction d'une villa sur un terrain à ADRESSE5.)[b]in, pour un « *prix de vente* » de 835.000 euros et un projet de construction de cinq maisons sur un terrain à ADRESSE4.), pour un « *prix de vente* » de 2.450.000 euros.

A la page 48 du document, intitulée « 11. Conclusion », figure la mention suivante : « *Nous vous remercions pour votre attention et restons à votre disposition pour tout complément d'information* », ainsi que l'indication que le document a été réalisé « *par les deux bénéficiaires économiques du groupe* », à savoir PERSONNE2.), administrateur délégué de la société ORGANISATION2.), et PERSONNE4.), administrateur délégué de la société ORGANISATION6.).

Le document porte les signatures de PERSONNE2.) et de PERSONNE4.).

Il ne résulte pas des extraits versés en cause à qui le document s'adresse.

La partie appelante ne fournit, par ailleurs, aucune explication quant à la question de savoir si le projet repris à la page 45 du document était toujours d'actualité au moment de la mise en vente du terrain à ADRESSE4.) par la société ORGANISATION3.) en décembre 2010.

Il n'est, par ailleurs, ni prouvé, ni même offert en preuve que la mise en vente dudit terrain ait eu lieu à l'insu et contre le gré de la société CES, propriétaire du bien, ou de la société ORGANISATION2.).

L'appelante ne justifie donc pas que la mise en vente du terrain à ADRESSE4.) sur le site de la société ORGANISATION3.) lui aurait porté préjudice, ni que l'intimée aurait commis une quelconque faute en relation avec la mise en vente litigieuse.

Il appert ensuite de la pièce n°10 de la partie appelante, qui comporte la copie incomplète d'un acte de vente, que la maison à ADRESSE2.) a été vendue pour le prix de 82.000 euros en juillet 2008.

La partie appelante n'établit, ni même n'allègue n'avoir eu connaissance de ladite vente que dans le mois ayant précédé le licenciement, de sorte qu'en application de l'article L.124, paragraphe 6 du Code du travail, une éventuelle faute de la salariée en relation avec cette vente ne saurait, en l'absence de preuve d'un fait fautif plus récent, à l'appui duquel elle serait invoquée, justifier le licenciement pour faute grave du 22 décembre 2010.

Il s'y ajoute que la partie appelante reste en défaut d'expliquer comment un contrat de vente immobilier de l'année 2008 aurait pu avoir été conclu en violation de projets qui auraient été arrêtés dans un *business plan* en 2010.

Il s'ensuit que le licenciement de l'intimée ne repose pas sur des motifs réels et sérieux.

Le jugement entrepris est donc à confirmer, quoique partiellement pour d'autres motifs, en ce que le licenciement pour faute grave du 22 décembre 2010 a été déclaré abusif.

Quant aux montants réclamés par PERSONNE1.)

Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

Eu égard au caractère abusif du licenciement du 22 décembre 2010, PERSONNE1.) a droit, en application des articles L.124-3 et L.124-6 du Code du travail, à une indemnité compensatoire de préavis à concurrence du montant correspondant à deux mois de salaire brut, dont il y a lieu de déduire les indemnités de chômage perçues au cours de la période couverte par l'indemnité compensatoire de préavis, soit la période du 23 décembre 2010 au 23 février 2011.

Il résulte de la fiche de salaire du mois de décembre que le salaire mensuel brut de l'intimée s'élevait en dernier lieu au montant de 3.242,79 euros.

Suivant décompte de l'Agence pour le développement de l'emploi, PERSONNE1.) a perçu des prestations de chômage à partir du 12 janvier 2011. Celles-ci se sont élevées au montant brut de 1.673,70 euros pour le mois de janvier 2011 et au montant brut de  $[2.594,23/28 \times 23 =]$  2.130,97 euros pour la période du 1<sup>er</sup> au 23 février 2011.

Le montant total des indemnités de chômage perçues au cours de la période couverte par l'indemnité compensatoire de préavis s'est donc élevé au montant brut de  $[1.673,70 + 2.130,97 =]$  3.804,67 euros.

La demande de l'intimée est donc fondée pour le montant de  $[2 \times 3.242,79 - 3.804,67 =]$  2.680,91 euros, au titre de l'indemnité compensatoire de préavis.

Le jugement entrepris est partant à réformer quant au montant de l'indemnité compensatoire de préavis.

#### Quant au dommage matériel

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.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire tous les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un emploi de remplacement. Il ne saurait se cantonner dans une attitude passive et se contenter d'une simple inscription comme chômeur (cf. Cour d'appel, 7 juillet 2005, n° 29523 du rôle).

A l'instar du tribunal du travail, la Cour considère qu'il appartient à PERSONNE1.) d'établir qu'elle s'est activement mise à la recherche d'un nouvel emploi dès son licenciement, même si cette recherche a pu s'avérer difficile, du fait qu'elle était âgée de 58 ans au moment du congédiement.

Comme l'intimée ne verse aucune pièce relative à une recherche d'emploi qu'elle aurait effectuée au cours des mois ayant suivi son licenciement abusif, la perte de revenus dont elle se prévaut ne se trouve pas en relation causale avec ledit licenciement.

Il s'ensuit que le jugement entrepris est à confirmer en ce qu'il a débouté PERSONNE1.) de sa demande en indemnisation d'un dommage matériel.

### Quant au dommage moral

Si, au vu de ce qui précède, l'intimée ne justifie pas avoir fait des efforts pour retrouver un nouvel emploi, il n'en reste pas moins que le licenciement abusif a nécessairement porté atteinte à sa dignité de salariée.

Au vu de cette considération, de l'ancienneté de services de quatre ans dans le chef de la salariée et des circonstances dans lesquelles le licenciement est intervenu, il y a lieu d'évaluer *ex aequo et bono*, par réformation du jugement entrepris, le préjudice moral subi par PERSONNE1.) au montant de 2.000 euros.

### Quant aux arriérés de salaire

La partie appelante soutient avoir procédé au paiement du montant brut de 2.960,80 euros, réclamé par l'intimée au titre du salaire du mois de décembre 2010.

Comme elle reste en défaut de verser la moindre pièce concernant le paiement allégué, le jugement entrepris est à confirmer quant à la condamnation de la société ORGANISATION2.) au paiement dudit montant, outre les intérêts légaux.

### Quant à l'indemnité compensatoire de congé non pris

La fiche de salaire du mois de décembre 2010 de l'intimée indique sous la rubrique « *férié* » un solde de [80 – 48 =] 32 heures, soit 4 jours.

Il faut déduire de ces indications que, tel que le soutient l'appelante, l'indemnité de congé non pris réclamée par l'intimée ne concerne pas un congé récréatif, mais un congé compensatoire pour jours fériés qui sont tombés un dimanche ou un samedi.

Conformément aux explications fournies par l'appelante, 4 jours fériés sont tombés un samedi ou un dimanche au cours de l'année 2010, en l'occurrence le samedi, 1<sup>er</sup> mai, le dimanche, 15 août, le samedi, 25 décembre et le dimanche, 26 décembre.

La société ORGANISATION2.) fait valoir que le jour de congé compensatoire doit être pris individuellement et en nature dans un délai de trois mois à partir de la date du jour férié en question et qu'il ne peut être remboursé par une compensation financière.

PERSONNE1.), qui aurait omis de prendre le congé compensatoire pour le 1<sup>er</sup> mai et le 15 août 2010 dans le délai prévu par la loi, ne pourrait, dès lors, prétendre à une compensation financière.

La demande de l'intimée ne serait pas non plus fondée en ce qui concerne les journées des 25 et 26 décembre 2010, étant donné qu'elle n'aurait plus fait partie des effectifs de la société à la suite de son licenciement, intervenu le 22 décembre 2010.

Aux termes de l'article L.232-3 du Code du travail,

*« (1) Si l'un des jours fériés énumérés à l'article L. 232-2 tombe un dimanche, les personnes visées à l'article L.232-1, paragraphe (1) ont droit à un jour de congé compensatoire à prendre individuellement dans un délai de trois mois à partir de la date du jour férié en question.*

*(2) Le jour de congé compensatoire doit obligatoirement être pris en nature et ne peut pas être remboursé par une compensation financière. »*

L'article L.232-6 (2) du Code du travail est libellé comme suit :

*« Si un jour férié légal ou un jour férié de rechange coïncide avec un jour de semaine pendant lequel les personnes visées par le présent chapitre n'auraient pas travaillé, conformément aux stipulations de leur contrat de louage de service, ces personnes ont droit à un jour de congé compensatoire qui devra être accordé dans un délai de trois mois prenant cours le lendemain du jour férié considéré. Toutefois, si le fonctionnement de l'entreprise ou de l'établissement ne le permet pas, le jour de congé compensatoire devra être accordé avant l'expiration de l'année de calendrier, à l'exception des jours fériés légaux tombant les mois de novembre et de décembre, lesquels pourront être récupérés dans les trois premiers mois de l'année suivante.*

*(...)*

*Au cas où le congé compensatoire ne peut être accordé pour des nécessités de service, les intéressés ont droit au salaire correspondant à la durée dudit congé. »*

Si l'article L.232-6 du Code du travail - qui est applicable notamment lorsqu'un jour férié tombe un samedi, au cours duquel le salarié n'aurait pas travaillé - prévoit une compensation financière au cas où le congé compensatoire ne peut être accordé pour des nécessités de service, tel n'est pas le cas de l'article L.232-3 du même Code, qui concerne l'hypothèse du jour férié qui tombe un dimanche.

Le paragraphe 2 de l'article L.232-3 est à interpréter en ce sens que le jour de congé compensatoire ne peut pas faire l'objet d'une compensation financière pendant l'exécution du contrat de travail, mais qu'un jour de congé doit être pris en nature. Cette règle est justifiée par le caractère impératif des jours de repos.

L'employeur est tenu de veiller à ce que le salarié prenne le jour compensatoire durant le délai légal de trois mois.

Il faut admettre qu'en cas de violation de cette obligation par l'employeur, le salarié qui, comme en l'espèce, n'a pas pris un jour de congé compensatoire à la fin de son contrat de travail, a droit à une indemnité qui compense le jour de congé dont il a été privé. A ce moment, le risque d'une privation d'un jour de repos par une compensation financière malgré les règles impératives des jours de repos n'existe

pas (cf. en ce sens : Cour d'appel, 5 mars 2015, n° 41091 du rôle ; Cour d'appel, 25 juin 2015, n° 42033 du rôle).

Au vu des développements ci-avant, la demande en paiement d'une indemnité compensatoire de congé non pris est justifiée pour les jours fériés du samedi, 1<sup>er</sup> mai 2010 et du dimanche, 15 août 2010.

La demande laisse cependant d'être fondée en ce qui concerne les journées du samedi, 25 et dimanche, 26 décembre 2010, étant donné qu'PERSONNE1.) a été licenciée avec effet immédiat le 22 décembre 2010.

La prise en compte de ces deux jours fériés dans la fiche de salaire de décembre 2010 relève manifestement d'une erreur de l'employeur.

La demande d'PERSONNE1.) au titre de l'indemnité compensatoire de congé non pris n'est, par conséquent, fondée qu'à concurrence du montant de [2 x 8 x 17,6238 =] 281,98 euros.

Il résulte de ce qui précède que, par réformation du jugement entrepris, il y a lieu de condamner la société ORGANISATION1.), anciennement la société ORGANISATION2.), à payer à PERSONNE1.) le montant total de [2.680,91 + 2.000 + 2.960,80 + 281,98 =] 7.923,69 euros, au principal.

#### Quant aux documents réclamés par PERSONNE1.)

L'appelante n'établit pas être dans l'impossibilité de délivrer la carte d'impôt de l'année 2010 à l'intimée.

Le jugement entrepris est donc à confirmer en ce qu'il a ordonné à la société ORGANISATION2.) de remettre à PERSONNE1.) ledit document, ainsi que le certificat de travail et l'attestation patronale.

#### Quant à la demande de l'ETAT

En vertu 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 qu'il a 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.

Il résulte du décompte versé par l'ETAT que durant la période couverte par l'indemnité compensatoire de préavis devant revenir à PERSONNE1.), cette dernière a touché des indemnités de chômage d'un montant brut de [1.673,70 + 2.130,97 =] 3.804,67 euros.

La demande de l'ETAT est dès lors fondée à l'égard de l'employeur à concurrence de cette somme.

Par réformation du jugement entrepris, il y a lieu de condamner la société ORGANISATION1.), anciennement la société ORGANISATION2.), à payer à l'ETAT le prédit montant, avec les intérêts légaux à compter de la date de l'introduction de la demande en justice, jusqu'à solde.

Quant aux demandes respectives des parties en obtention d'indemnités de procédure

L'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile n'est établie dans le chef d'aucune des parties.

Les demandes de la société ORGANISATION2.) en obtention d'indemnités de procédure sont partant à rejeter, tant pour la première instance, par confirmation du jugement entrepris, que pour l'instance d'appel.

Il y a également lieu de débouter PERSONNE1.) de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

Quant aux frais

Etant donné que tant l'appel principal de la société ORGANISATION2.) que l'appel incident d'PERSONNE1.) sont partiellement fondés et compte tenu des proportions dans lesquelles chacune des parties obtient gain de cause, les frais et dépens de la présente instance sont à imposer pour un quart à PERSONNE1.) et pour trois quarts à la société ORGANISATION1.), anciennement la société ORGANISATION2.).

**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 de la société anonyme ORGANISATION1.) S.A., anciennement la société anonyme ORGANISATION2.) S.A., partiellement fondé,

dit l'appel incident d'PERSONNE1.) partiellement fondé,

dit l'appel incident de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, partiellement fondé,

par réformation :

dit fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 2.680,91 euros,

dit fondée la demande d'PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral pour le montant de 2.000 euros,

dit fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de congé non pris pour le montant de 281,98 euros,

condamne la société anonyme ORGANISATION1.) S.A., anciennement la société anonyme ORGANISATION2.) S.A., à payer à PERSONNE1.) le montant total de 7.923,69 euros, outre les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice, jusqu'à solde, avec majoration du taux d'intérêt légal de trois points à partir du troisième mois qui suit la signification du présent arrêt,

dit fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, à concurrence de 3.804,67 euros,

condamne la société anonyme ORGANISATION1.) S.A., anciennement la société anonyme ORGANISATION2.) S.A., à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, le montant de 3.804,67 euros, avec les intérêts légaux à partir de l'introduction de la demande en justice, jusqu'à solde,

confirme le jugement entrepris pour le surplus,

déboute la société anonyme ORGANISATION1.) S.A., anciennement la société anonyme ORGANISATION2.) S.A., et PERSONNE1.) de leurs demandes respectives en obtention d'indemnités de procédure,

fait masse des frais et dépens de l'instance d'appel et les impose, à concurrence d'un quart, à PERSONNE1.) et, à concurrence de trois quarts, à la société anonyme ORGANISATION1.) S.A., anciennement la société anonyme ORGANISATION2.) S.A., avec distraction en faveur de Maître AVOCAT1.) et de Maître AVOCAT3.), sur leurs affirmations de droit.

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.).