

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 118/22 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du dix novembre deux mille vingt-deux.

Numéro CAL-2022-00082 du rôle

Composition:

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

Entre :

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

e n t

r e :

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice HUISSIER DE JUSTICE1.) d'Esch-sur-Alzette du 16 décembre 2021,

intimée sur appel incident,

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

et :

PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE2.),

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

appelant par incident,

comparant par Maître AVOCAT2.), avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 31 mai 2022.

PERSONNE1.) a été engagé par la société anonyme ORGANISATION1.) S.A. (ci-après ORGANISATION1.) en tant qu'assistant technique, suivant contrat de travail à durée indéterminée signé le 23 avril 2018, avec effet au 2 mai 2018.

Le contrat de travail stipulait une période d'essai de 6 mois.

L'employeur a licencié PERSONNE1.) avec effet immédiat, par courrier daté du 7 mai 2018.

PERSONNE1.) a contesté son licenciement par un courrier de son syndicat daté du 11 juin 2018.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg, en date du 13 mai 2019, PERSONNE1.) a fait convoquer ORGANISATION1.) devant le tribunal du travail aux fins de s'y entendre condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'il qualifiait d'abusif, des dommages et intérêts, à savoir 22.454 euros pour réparation de son dommage matériel, et 5.000 euros, pour réparation de son dommage moral, avec les intérêts légaux à compter de la date de la demande en justice jusqu'à solde, ainsi qu'une indemnité de procédure de 1.000 euros.

Selon le requérant, les motifs invoqués par l'employeur manqueraient de précision et ne seraient ni réels ni sérieux.

ORGANISATION1.) soutenait le contraire et concluait au rejet de la demande.

D'autre part, ORGANISATION1.) demandait, à titre reconventionnel, l'annulation du contrat de travail pour dol ainsi que la condamnation de PERSONNE1.) à lui rembourser le montant 17.074,33 euros, correspondant aux frais de recrutement de ce dernier.

Le silence gardé par PERSONNE1.) sur les motifs de son licenciement et les sanctions dont il aurait fait l'objet de la part de son employeur précédent serait constitutif d'un dol au sens de l'article 1116 du Code civil.

Par courrier du 15 octobre 2019, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG a informé le tribunal qu'il n'avait pas de revendications à formuler.

Le tribunal a décidé que les motifs indiqués par l'employeur étaient suffisamment précis, mais que le licenciement litigieux était à considérer comme abusif.

Après avoir relevé que la défenderesse reprochait au requérant d'avoir été, au moment de son embauche, sous le coup d'une interdiction, prononcée par son employeur précédent, d'accéder à l'immeuble dans lequel se situait son lieu de travail et d'avoir sciemment caché ce fait à la défenderesse, le tribunal a retenu que cette dernière restait « *en défaut de prouver ses reproches d'une non-révélation par le requérant de l'interdiction d'accès prononcé à son encontre par son ancien employeur* ».

En ce qui concerne les dommages et intérêts réclamés par PERSONNE1.), le tribunal a considéré que le préjudice matériel correspondait à la perte de salaire subie en raison du non-respect du délai de préavis qui, au regard de sa période d'essai de six mois, était de vingt-quatre jours, en application de l'article L.121-5 du Code du travail.

Le salaire mensuel du requérant ayant été de 3.850 euros, la demande formée de ce chef a été déclarée fondée à hauteur de 3.080 ($=3.850 / 30) \times 24$) euros.

La demande en indemnisation du dommage moral a été rejetée, au motif que, le licenciement ayant eu lieu pendant la période d'essai, le requérant n'avait « *aucune garantie d'obtenir un contrat définitif* » et qu'il n'avait partant « *subi aucun dommage moral* ».

Le tribunal a ensuite relevé que, dans le cadre de l'analyse de la régularité du licenciement intervenu, il avait d'ores et déjà retenu l'absence de preuve d'une faute dolosive dans le chef du requérant.

En conséquence, il a déclaré la demande reconventionnelle non fondée.

Par exploit du 16 décembre 2021, ORGANISATION1.) a régulièrement relevé appel de ce jugement qui lui avait été notifié le 8 novembre 2021.

ORGANISATION1.) déclare limiter son appel à la condamnation prononcée pour réparation du préjudice matériel invoqué par l'intimé.

La partie appelante demande à la Cour de dire, par réformation du jugement entrepris, que les indemnités de chômage allouées à la partie intimée, d'un montant de 1.666,10 euros doivent être déduites de l'indemnité allouée à la partie adverse pour réparation de son préjudice matériel, d'un montant de 3.080 euros, et qu'il y a partant lieu de réduire la condamnation entreprise à la somme de 1.413,90 euros.

L'appelante fait valoir que les dispositions légales pertinentes ne prévoient pas de sanction lorsque l'employeur résilie le contrat de travail pendant la période d'essai, mais que la jurisprudence reconnaît néanmoins au salarié licencié de façon abusive, le droit à une indemnité pour la période de préavis non respectée par l'employeur, à titre de dédommagement pour « *le préjudice matériel et moral confondu* ».

En vertu d'une jurisprudence constante, le salarié licencié n'aurait, en aucun cas, droit à un dédommagement couvrant la perte du contrat définitif ou la perte des salaires qu'il aurait pu toucher jusqu'à la fin de la période d'essai.

ORGANISATION1.) soutient d'autre part que les indemnités de chômage perçues par l'intimé pendant la période de préavis doivent être déduites de l'indemnité pour préjudice matériel.

PERSONNE1.) conclut au rejet de l'appel.

Il relève appel incident et demande la condamnation de ORGANISATION1.) à lui payer la somme de 22.454 euros, avec les intérêts légaux à compter du 13 mai 2019, pour réparation de son préjudice matériel.

Ce serait à tort que la juridiction du premier degré aurait limité son dédommagement à une indemnité couvrant le délai de préavis non respecté.

Le préjudice matériel devrait être « *calculé jusqu'à la fin de la période d'essai* ».

PERSONNE1.) estime avoir droit, de ce chef, à une indemnité s'élevant à 22.454 euros, lequel montant s'établirait comme suit « *8jrs x 8 hrs x (3.850 euros / 173 hrs) 22,25 euros) 3.204 euros (mai 2018) + (3.850 euros x 5 mois) 19.250 euros* ».

Il soutient en outre que l'indemnité en cause présente un caractère « *autonome* » et que « *le chômage ne doit pas être déduit de cette indemnité* ».

Il relève encore appel incident en ce que le jugement attaqué l'a débouté de sa demande en réparation d'un préjudice moral.

ORGANISATION1.) aurait « *agi avec une légèreté blâmable* » et aurait invoqué des « *motifs fallacieux* » ayant porté atteinte à son honneur, avec la conséquence qu'il se serait trouvé « *dans une situation d'insécurité quant à son avenir professionnel* ».

Il conviendrait de lui allouer, de ce chef, le montant de 5.000 euros, outre les intérêts légaux à compter du 13 mai 2019.

ORGANISATION1.) conclut à l'obtention d'une indemnité de procédure de 1.500 euros pour l'instance d'appel, tandis que PERSONNE1.) conclut à l'obtention d'une indemnité de procédure de 2.000 euros pour l'instance d'appel.

Appréciation de la Cour

Le contrat à l'essai se caractérise par le fait que les parties sont en principe libres de mettre fin au contrat, sans devoir fournir le ou les motifs de la résiliation.

Cette règle procède de la considération selon laquelle la finalité de la clause d'essai est de permettre à l'employeur d'évaluer les capacités professionnelles de la personne engagée et au salarié de déterminer si le poste dont il s'agit lui convient, de sorte que chacune des parties au contrat doit rester libre de mettre fin au contrat si l'essai ne lui paraît pas concluant.

Aussi l'employeur qui procède à un congédiement n'est-il, en principe, tenu que de respecter la forme du courrier recommandé ainsi que les conditions de délais spécifiques au contrat à l'essai.

Il est permis à l'employeur de licencier un salarié pendant la période d'essai, avec effet immédiat, pour faute grave.

Lorsque le licenciement avec effet immédiat est déclaré abusif, le salarié concerné a droit à l'indemnisation de son préjudice.

Force est de constater l'absence de toute disposition légale spécifique relative à l'indemnisation du salarié licencié dans de telles conditions.

Dans la détermination de l'étendue de ce préjudice, le juge doit avoir égard à la précarité de la situation dudit salarié, celui-ci n'ayant pu légitimement compter sur le maintien de son emploi.

Le salarié concerné ne saurait dès lors prétendre ni à l'indemnisation de sa perte de revenus pendant la période qui lui était nécessaire pour retrouver un emploi, comme en matière de licenciement ordinaire, ni à l'allocation des revenus auxquels il aurait eu droit s'il était resté au service de l'employeur, auteur du licenciement, pendant la période d'essai qui restait à courir. Le droit à réparation du préjudice matériel doit rester dans les limites du contrat à l'essai et ne saurait couvrir que le délai de préavis que l'employeur aurait normalement dû respecter (cf. Cour d'appel, III, 16.03.2000, n° du rôle 23 186 ; dans le même sens, Cour d'appel, VIII, 06.05.1999, n° du rôle 22 284).

S'agissant en l'espèce d'une période d'essai de 6 mois, l'employeur aurait pu mettre fin au contrat, moyennant le respect d'un délai de préavis de 24 jours, en application de l'article L. 121-5 (4) du Code de travail.

Le montant de 3.080 (= $3.850 / 30 \times 24$) euros, retenu par la juridiction du premier degré, constitue dès lors la limite de l'indemnité due à la partie PERSONNE1.) pour réparation de son préjudice matériel.

En application des principes généraux de la responsabilité civile, l'employeur, auteur d'un licenciement abusif, ne doit réparer que le préjudice réellement subi par son ancien salarié en conséquence du licenciement abusif.

Dans le calcul des dommages et intérêts pour préjudice matériel revenant au salarié, il convient partant de calculer sa perte de revenus sur la période de référence retenue, en déduisant les indemnités de chômage perçues par ce dernier du montant des revenus qu'il aurait dû percevoir de la part de son ancien employeur.

La condamnation déferée ne tient pas compte du montant des indemnités de chômage allouées à PERSONNE1.).

En l'espèce, il convient partant de déduire le montant de 1.666,10 euros, correspondant aux indemnités de chômage allouées à l'intimé, du montant de 3.080 euros, correspondant à l'indemnité couvrant la période de préavis qui lui était due.

En conséquence, c'est à bon droit que l'appelante conclut à la réduction de la condamnation intervenue à son encontre au montant de 1.413,90 euros, en principal, par réformation du jugement entrepris.

Sur ce montant, il convient d'allouer les intérêts légaux à compter du jour de la demande en justice jusqu'à solde, conformément à la demande formulée par

PERSONNE1.) tant en instance d'appel qu'en première instance, et cela dès la requête introductive d'instance déposée le 13 mai 2019.

Le licenciement litigieux est abusif et a porté atteinte à la dignité professionnelle de PERSONNE1.), de sorte que celui-ci a droit à la réparation de son préjudice moral.

Cependant, eu égard aux circonstances de la cause et notamment au fait qu'à la date de son licenciement, l'intimé n'était au service de l'appelante que depuis cinq jours, il convient de fixer, *ex aequo et bono*, l'indemnité pour préjudice moral au montant de 250 euros.

Sur ce montant, il convient d'allouer pareillement les intérêts légaux à compter du jour de la demande en justice jusqu'à solde, conformément à la demande formulée par PERSONNE1.) tant en instance d'appel qu'en première instance, et cela dès la requête introductive d'instance déposée le 13 mai 2019.

Faute par la partie PERSONNE1.) de justifier de l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel doit être rejetée.

Faute par ORGANISATION1.) de justifier de l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel doit pareillement être rejetée.

Compte tenu de la proportion dans laquelle chacune des parties obtient gain de cause, il y a lieu de faire masse des frais et dépens de l'instance d'appel et de les imposer, à raison de deux tiers à PERSONNE1.) et, à raison d'un tiers, à ORGANISATION1.).

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit les appels principal et incident,

déclare l'appel principal fondé,

déclare l'appel incident partiellement fondé,

réformant,

dit fondée à hauteur de 1.413,90 euros, avec les intérêts légaux à compter du 13 mai 2019 jusqu'à solde, la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel,

condamne la société anonyme ORGANISATION1.) SA à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.413,90 euros avec les intérêts légaux à compter du 13 mai 2019 jusqu'à solde,

dit fondée à hauteur de 250 euros, avec les intérêts légaux à compter du 13 mai 2019 jusqu'à solde, la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral,

condamne la société anonyme ORGANISATION1.) SA à payer à PERSONNE1.) le montant de 250 euros, avec les intérêts légaux à compter du 13 mai 2019 jusqu'à solde,

confirme, pour le surplus, le jugement entrepris,

déboute PERSONNE1.) et la société anonyme ORGANISATION1.) SA de leurs demandes respectives en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

fait masse des frais et dépens de l'instance d'appel et les impose, à raison de deux tiers, à PERSONNE1.) et, à raison d'un tiers, à la société anonyme ORGANISATION1.) SA, avec distraction au profit de Me AVOCAT1.), sur ses 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.).