

Texte pseudonymisé

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

**Arrêt N° 59/23 - III – TRAV**

Exempt - appel en matière de droit du travail.

**Audience publique du vingt-sept avril deux mille vingt-trois.**

**Numéro CAL-2022-00205 du rôle**

Composition:

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

Entre :

**PERSONNE1.),** demeurant à L-ADRESSE1.),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice HUISSIER DE JUSTICE1.) de Luxembourg du 4 février 2022,

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

et :

**1) la société à responsabilité limitée ORGANISATION1.) s.à r.l.,** établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

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

comparant par la société en commandite simple ORGANISATION2.) s.e.c.s., inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), représentée aux fins de la présente procédure par Maître AVOCAT2.), avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

**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-ADRESSE4.),

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

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

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

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 22 novembre 2022.

Par courrier daté du 27 février 2020, la société à responsabilité limitée ORGANISATION1.) a procédé au licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) en reprochant à la salariée :

- d'avoir « *sciemment omis de [l'] informer de suite du fait que le Ministère avait refusé [sa] demande en renouvellement du titre de séjour en qualité de travailleur salarié* », le plaçant, « *en agissant de la sorte* », « *dans une situation précaire, qui est passible de sanctions pénales* »,
- de n'avoir pas été en mesure de lui « *soumettre un titre de séjour et une autorisation de travail valables le jour de l'entretien préalable* », le 26 février 2020.

Par requête déposée le 10 juillet 2020 au greffe du tribunal du travail de Luxembourg, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur devant le tribunal du travail de et à Luxembourg aux fins de l'entendre déclarer abusif

son licenciement et condamner à lui payer les montants de 1.878,60 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis, de 13.500 euros à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral et de 3.396,12 euros à titre de dommages et intérêts pour préjudice matériel. Elle a encore réclamé une indemnité de procédure de 2.500 euros.

Par la même requête, elle a fait mettre en intervention l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi.

Par jugement contradictoire du 7 janvier 2022, le tribunal du travail a déclaré justifié le licenciement avec effet immédiat du 27 février 2020 et débouté la salariée de l'ensemble de ses demandes.

Il a donné acte à l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, qu'il n'a pas de revendications à faire valoir dans le cadre de ce litige.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal du travail a notamment considéré qu'au moment du licenciement, PERSONNE1.) était en séjour irrégulier sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, que l'emploi d'un ressortissant d'un pays tiers en séjour irrégulier est interdit en vertu de l'article L.572-1 du Code du travail, que l'employeur qui continue à occuper ce salarié risque de faire l'objet de poursuites pénales et que le fait pour un salarié d'être en séjour irrégulier constitue dès lors un motif grave justifiant la résiliation du contrat de travail avec effet immédiat.

PERSONNE1.) a relevé appel du susdit jugement par exploit d'huissier du 4 février 2022.

L'appelante fait valoir que la décision portant refus de renouvellement de son titre de séjour n'était pas définitive et que de surcroît elle aurait été annulée rétroactivement. Dès lors, d'un point de vue juridique, elle n'aurait jamais été en situation irrégulière, de sorte que son licenciement ne serait basé sur aucune cause réelle et sérieuse. L'employeur aurait violé la loi en considérant sa situation administrative comme étant définitivement acquise.

Elle estime que la perte d'une autorisation de travail et/ou de séjour ne serait en tout état de cause pas de nature à constituer une faute grave en soi, justifiant un licenciement avec effet immédiat. A cet égard, il y aurait lieu de faire une différence entre un salarié induisant sciemment son employeur en erreur, en produisant des documents frauduleux ou en dissimulant l'absence ou la perte

de son autorisation de travail et/ou de séjour et celui qui se retrouve dépourvu de son titre suite à un refus de renouvellement ou un retrait et qui fait des démarches pour annuler cette décision.

Elle demande d'écarter, d'une manière générale, tous les faits non repris dans la lettre de licenciement.

Elle considère que l'employeur serait en aveu que le fait reproché remonterait à plus d'un mois.

Elle affirme n'avoir retrouvé un emploi que 16 mois après son licenciement ce qui lui aurait causé, durant toute cette période, un préjudice d'anxiété justifiant le montant réclamé pour indemniser son dommage moral.

Elle demande la fixation de la période de référence à 6 mois à compter de la fin du préavis non respecté.

Elle demande à la Cour de lui allouer les montants réclamés en première instance, sauf en ce qui concerne le préjudice matériel qu'elle demande de fixer à 3.757,20 euros.

Elle sollicite encore une indemnité de procédure de 3.500 euros pour l'instance d'appel.

La société à responsabilité limitée ORGANISATION1.) se rapporte à prudence de justice quant à la recevabilité de l'appel.

Confrontée à la situation que le titre de séjour de sa salariée avait déjà expiré depuis plusieurs mois et qu'en date du 15 janvier 2020 le Ministère des Affaires étrangères et européennes avait refusé le renouvellement du titre de séjour, l'intimée n'aurait eu d'autre choix que de mettre fin aux relations de travail, eu égard aux dispositions des articles L.572-1 et suivants du Code du travail.

L'intimée souligne que la loi ne précise nulle part que l'employeur doit maintenir la relation de travail en attendant l'issue d'une voie de recours introduite par son salarié.

Elle conteste l'allégation adverse selon laquelle le fait reproché à la salariée remonterait à plus d'un mois et fait valoir à cet égard qu'elle n'aurait été informée qu'en date du 14 février 2020 de la décision de refus de renouvellement du titre de séjour.

Elle rappelle que l'employeur peut, en cours d'instance, apporter des précisions complémentaires par rapport aux motifs énoncés, de sorte que ses développements relatifs aux échéances des titres de séjour de l'appelante ainsi qu'aux rappels faits à ce sujet ne seraient pas à écarter.

Elle conclut à la confirmation du jugement entrepris et conteste, à titre subsidiaire, dans l'hypothèse où le licenciement serait déclaré abusif, tout dommage matériel et moral dans le chef de l'appelante, tant dans son principe que dans son quantum.

Elle sollicite encore une indemnité de procédure de 2.000 euros pour la première instance et de 2.500 euros pour l'instance d'appel.

L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demande acte qu'il n'a pas de revendications à formuler dans le cadre de cette affaire.

### **Appréciation de la Cour**

L'appel interjeté par PERSONNE1.) le 4 février 2022 contre le jugement du 7 janvier 2022 est recevable pour avoir été introduit dans les délais et forme de la loi.

Il convient de constater, à titre liminaire, que la précision suffisante des motifs du licenciement litigieux au regard des exigences de la loi n'est plus contestée en instance d'appel.

Dès lors que, conformément à l'article L.124-11, paragraphe (3), alinéa 2, du Code du travail, « *l'employeur peut en cours d'instance apporter des précisions complémentaires par rapport aux motifs énoncés* » dans la lettre de licenciement, les développements de l'employeur relatifs aux échéances des titres de séjour de l'appelante ainsi qu'aux rappels faits à ce sujet ne sont pas à écarter, comme le fait valoir à juste titre l'intimée.

Suivant l'article L.010-1, point 13, du Code du travail, les dispositions relatives au travail clandestin ou illégal, y compris les dispositions concernant les autorisations de travail pour salariés non ressortissants d'un Etat membre de l'Espace économique européen, constituent des dispositions d'ordre public applicables à tous les salariés exerçant une activité sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg.

L'article L.572-1 du Code du travail consacre une interdiction de principe d'employer des ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier.

L'article L.572-3 dudit Code prévoit les obligations de l'employeur en matière d'emploi de ressortissants de pays tiers, à savoir, d'une part, l'exigence que ces personnes disposent d'une autorisation de séjour ou d'un titre de séjour avant d'occuper l'emploi en question et, d'autre part, pendant la période d'occupation, de tenir une copie de l'autorisation de séjour ou du titre de séjour, en vue d'une éventuelle inspection, ainsi que de notifier au ministre ayant l'immigration dans ses attributions, le début de la période d'emploi dans un délai de trois jours ouvrables à compter du premier jour de travail du ressortissant d'un pays tiers.

Ces articles doivent nécessairement être lus en ce sens que les employeurs sont tenus non seulement de vérifier, au moment de l'embauche d'un ressortissant de pays tiers, si celui-ci dispose d'un titre de séjour, voire d'une autorisation de séjour, mais aussi de s'assurer tout au long de la période d'emploi que la situation administrative de la personne concernée est en règle.

Il est constant en cause que PERSONNE1.) n'est pas citoyenne de l'Union européenne et qu'à la date de son licenciement, le 27 février 2020, elle ne disposait plus d'un titre de séjour et d'une autorisation de travail valables, faute de renouvellement de son ancien titre avant l'échéance.

Il est certes exact qu'en date du 9 juin 2020 un titre de séjour de type « vie privée » lui a été accordé avec effet rétroactif au 20 février 2020 jusqu'au 19 février 2021, titre nécessitant une autorisation supplémentaire pour toute activité salariale (à noter que la décision portant refus de renouvellement de son titre de séjour en qualité de travailleur salarié n'a pas été annulée rétroactivement comme soutenu par l'appelante).

Cependant, ce constat ne contredit pas le fait qu'au moment du licenciement, PERSONNE1.) se trouvait en séjour irrégulier.

Dans la mesure où le contrat de travail existant entre parties ne pouvait plus être exécuté au jour du congédiement, en raison de la situation administrative de la salariée et alors qu'une continuation des relations de travail était passible tant de sanctions pénales que de sanctions administratives, l'employeur était en droit, voire dans l'obligation, de mettre un terme à cette situation illégale et pouvait en conséquence résilier le contrat de travail et ce même avec effet immédiat (cf. Cour d'appel, 22 novembre 2012, n°37423 du rôle).

En effet, le fait pour un salarié de se trouver en séjour irrégulier n'est pas susceptible d'être toléré, voire excusé, par l'employeur, de sorte qu'un licenciement reposant sur l'interdiction d'employer des ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier prévue par l'article L.572-1 du Code du travail, disposition d'ordre public, peut intervenir tant que la situation administrative du travailleur n'est pas conforme à la loi.

A noter encore que selon un arrêt de la Cour administrative (C. adm. 19 avril 2022, n°46808C du rôle) une régularisation *ex post* ne fait pas perdre leur fondement aux amendes administratives prononcées à l'encontre de l'employeur sur base de l'article L.572-4, paragraphe (1), du Code du travail par le ministre ayant le travail dans ses attributions.

Il est vrai que l'employeur avait connaissance que le titre de séjour de PERSONNE1.) en qualité de travailleur salarié venait à échéance le 28 août 2019, raison pour laquelle il avait demandé en date du 28 novembre 2019 à sa salariée de lui faire parvenir sa nouvelle carte de séjour, puis réitéré sa demande le 14 janvier 2020, alors que celle-ci avait dans un premier temps répondu n'être pas en mesure de le faire, au motif que « *le ministère est encore en train de traiter mon dossier* ».

Cependant, il ne résulte d'aucun élément du dossier que l'employeur avait connaissance de la décision de rejet de la demande de renouvellement du titre de séjour de sa salariée du 15 janvier 2020, avant d'en être informé en date du 14 février 2020.

La situation administrative de l'appelante, précaire depuis le 28 août 2019 dans l'attente d'une décision sur sa demande en renouvellement de son titre de séjour, déposée déjà en date du 3 juillet 2019, pouvait être considérée comme fixée par ladite décision de rejet du 15 janvier 2020.

Il ne saurait dès lors être reproché à l'employeur de n'avoir agi que lorsqu'il en a pris connaissance, ce d'autant moins que l'alinéa 2 du paragraphe (6) de l'article L.124-10 du Code du travail, permet d'invoquer « *un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute* ».

Il suit des développements qui précèdent que le jugement déféré est à confirmer en ce qu'il a déclaré justifié le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.), quoique partiellement pour d'autres motifs, et en ce qu'il l'a en conséquence déboutée de ses demandes en indemnisation.

PERSONNE1.) ayant succombé à l'instance et devant supporter la charge des dépens, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile n'est pas fondée, tant pour la première instance, par confirmation du jugement entrepris, que pour l'instance d'appel.

La société à responsabilité limitée ORGANISATION1.) n'ayant pas établi l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, le jugement déferé est à confirmer en ce qu'il a rejeté sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour la première instance.

Sur base du même motif, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure est également à rejeter pour l'instance d'appel.

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

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

déclare l'appel recevable,

le dit non fondé et en déboute,

partant, confirme le jugement déferé,

déboute les parties de leurs demandes respectives en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de la société en commandite simple ORGANISATION2.), 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.).