

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 86/23 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du quinze juin deux mille vingt-trois.

Numéro CAL-2021-00891 du rôle

Composition:

Alain THORN, président de chambre,
Anne-Françoise GREMLING, conseiller,
Marc WAGNER, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.)
s.à r.l.**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), représentée par son
gérant actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Laura
GEIGER, en remplacement de l'huissier de justice Carlos CALVO de
Luxembourg, du 16 août 2021,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Joëlle CHOUCROUN, avocat à la Cour, demeurant à
Luxembourg,

et :

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

intimée aux fins du susdit exploit GEIGER,

appelante par incident,

comparant par la société à responsabilité limitée SOREL AVOCAT s.à r.l., inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-1212 Luxembourg, 14A, rue des Bains, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Karim SOREL, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse.

LA COUR D'APPEL :

Saisi le 16 septembre 2019 d'une requête déposée par PERSONNE1.) tendant à voir dire justifiée et fondée la résiliation avec effet immédiat de son contrat de travail du 2 septembre 2019 et à voir condamner son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), à lui payer, suivant le dernier état de ses conclusions à l'audience des plaidoiries, du chef des causes ci-dessous énumérées, les montants suivants:

- Indemnité compensatoire de préavis :	2.796 euros
- Préjudice matériel :	1.398 euros
- Préjudice moral :	5.000 euros
- Perte du reclassement interne :	15.000 euros
- Arriérés de salaire (05-07/2019) :	4.194 euros,

ainsi que d'une demande reconventionnelle en remboursement de la somme de 4.077,94 euros à titre de salaires indûment payés, le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette a notamment, par jugement contradictoire du 12 juillet 2021 :

- déclaré la démission avec effet immédiat du 2 septembre 2019 justifiée,
- dit la demande de PERSONNE1.) relative à l'indemnité compensatoire de préavis fondée pour le montant de 2.796 euros,

- dit sa demande relative au préjudice moral fondée à concurrence du montant de 1.000 euros,
- dit sa demande relative aux arriérés de salaire des mois de mai 2019, de juin 2019 et de juillet 2019 fondée pour le montant de 4.194 euros,
- condamné la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 7.990 euros, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 16 septembre 2019, jusqu'à solde,
- dit non fondées les demandes relatives au préjudice matériel et au dommage supplémentaire découlant de la perte du droit de la salariée au reclassement interne,
- dit la demande reconventionnelle en remboursement de salaires indûment payés non fondée,
- dit les demandes respectives des parties sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile non fondées,
- condamné la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, la juridiction du travail de première instance, après avoir écarté le reproche relatif à un non-respect des avis du médecin du travail, a considéré en substance :

- que la société défenderesse n'ayant pas établi que les redressements opérés en défaveur de la salariée pendant la période de janvier à avril 2019 sont couverts par les dispositions de l'article L.224-3 du Code de travail, c'est à bon droit que la salariée lui reproche d'avoir procédé auxdites retenues,
- que l'employeur ne conteste pas le non-paiement des salaires de mai à juillet 2019,
- que si l'employeur invoque la compensation avec des sommes trop perçues pendant les mois de janvier à avril 2019, rien ne permet de confirmer ni le principe, ni le quantum de paiements prétendument effectués de manière indue,

- qu’il est de jurisprudence constante que l’obligation de payer au salarié la rémunération en contrepartie du travail effectué constitue l’obligation principale de tout employeur et que le manquement répété de ce dernier de payer le salaire, qui revêt pour le salarié un caractère alimentaire et vital, est de nature à justifier une démission pour faute grave,
- qu’au vu de son ancienneté de moins de cinq ans, la requérante peut prétendre à une indemnité de préavis correspondant à deux mois de salaire.
- que c’est à tort que l’employeur fait valoir que la salariée ne saurait cumuler ladite indemnité avec les salaires qu’elle affirme avoir touchés à partir du 8 octobre 2019, soit pendant la période censée couverte par ladite indemnité, l’indemnité compensatoire de préavis étant une indemnité *sui generis* qui a un caractère forfaitaire de par la loi,
- qu’à supposer même que PERSONNE1.) n’ait pas touché de rémunération pendant la période du 2 septembre 2020 au 7 octobre 2020, date à laquelle elle affirme avoir retrouvé un nouvel emploi, elle n’a pas – du fait de l’indemnité compensatoire de préavis allouée et qui est censée couvrir les deux premiers mois suite à sa démission – subi de préjudice matériel en lien causal avec la résiliation de son contrat de travail,
- qu’il est admis que les dommages et intérêts pour préjudice moral sont destinés à réparer l’atteinte à l’honneur du salarié, les soucis et tracas causés par la perte de son travail et la recherche d’un nouvel emploi tout en tenant compte d’autres éléments objectifs, tels que l’ancienneté du salarié.
- qu’au vu de l’ensemble de ces éléments, de l’âge de la requérante (44 ans au moment de sa démission) et en tenant compte de l’absence de tout élément de preuve en rapport avec les efforts effectués par la salariée dans le cadre de sa recherche d’un nouvel emploi, il y a lieu de limiter le préjudice moral au montant évaluée *ex aequo et bono* à 1.000 euros,
- que la société défenderesse n’ayant pas contesté le non-paiement des salaires et n’ayant pas émis de contestations à l’égard des montants

réclamés, la demande de la requérante est à déclarer fondée pour le montant réclamé,

- que la requérante n’ayant pas justifié du préjudice par elle réclamé du chef de la perte du bénéfice de son reclassement interne, ni autrement développé sa demande, celle-ci est à rejeter comme étant non fondée,
- que la société demanderesse sur reconvention n’a pas autrement ventilé sa demande et qu’elle n’a pas expliqué quel montant est réclamé pour quel mois, la somme totale telle que réclamée ne résultant ni d’un décompte, ni des différentes fiches de salaire, ni d’aucun autre élément du dossier,
- que n’ayant pas non plus justifié du caractère indu de la somme ainsi réclamée et l’« attestation de remboursement de trop perçu » signée par la requérante n’étant pas - à elle seule et en l’absence de toute indication chiffrée et de toute autre explication de la part de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) - de nature à justifier la demande reconventionnelle, cette dernière est à rejeter.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a interjeté appel de ce jugement du 12 juillet 2021, lui notifié le 15 juillet 2021, par exploit d’huissier du 16 août 2021.

L’appelante estime que l’intimée a perçu indûment certaines sommes à titre de salaires alors qu’elle avait reçu pour ces mêmes périodes une indemnité de la Caisse nationale de santé, que de ce fait elle était autorisée à faire des retenues sur les salaires pour la période de janvier 2019 à avril 2019 et qu’elle pouvait légitimement ne pas payer les salaires de mai à juillet 2019 par voie de compensation, la salariée ayant signé une « *attestation de remboursement de trop perçu* ».

Elle affirme avoir respecté toutes les recommandations des avis médicaux.

Elle conteste toute faute dans son chef et considère en conséquence que la salariée avait résilié le contrat de travail sans y être autorisée.

Elle sollicite :

- à titre principal, la réformation du jugement du 12 juillet 2021 pour autant qu’il a déclaré justifié la démission avec effet immédiat du 2

septembre 2019 pour faute grave de l'employeur et qu'il l'a condamnée à une indemnité compensatoire de préavis, à une indemnité pour préjudice moral et à des arriérés de salaire,

- à titre subsidiaire, voir dire qu'elle était légitime à agir par voie de retenues sur salaire pour la période allant de janvier à avril 2019 et par voie de compensation pour la période allant de mai à juillet 2019,
- à titre plus subsidiaire, la condamnation de PERSONNE1.) au versement de la somme de 4.077,94 euros à titre de salaires indûment payés pour les mois de novembre 2018 à janvier 2019 et de mars et avril 2019,
- à titre encore plus subsidiaire, la réduction à de plus justes proportions du quantum des condamnations prononcées,
- à titre toujours plus subsidiaire, la condamnation de l'intimée à la somme de 2.796 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

Elle sollicite encore une indemnité de procédure de 1.000 euros pour la première instance et de 2.000 euros pour l'instance d'appel.

PERSONNE1.), qui se rapporte à prudence de justice quant à la recevabilité de l'acte d'appel, conclut à la confirmation du jugement déféré en ce qu'il a retenu que la résiliation du contrat de travail avec effet immédiat en date du 2 septembre 2019 était justifiée en raison des manquements de l'employeur de procéder au paiement des salaires.

Elle fait grief à la juridiction du premier degré d'avoir considéré que l'employeur avait respecté l'ensemble des avis du médecin du travail.

Elle fait valoir que l'attestation en cause ne donne aucune explication quant aux sommes exactes soi-disant indûment perçues et que de toute façon les retenues sur salaire par l'employeur ne sont autorisées que dans des cas limitativement prévus par les dispositions d'ordre public de l'article L.224-3 du Code du travail.

Elle considère les retenues opérées comme illégales, de sorte que sa demande en paiement d'arriérés de salaires aurait, à raison, été déclarée fondée.

Elle demande encore la confirmation du jugement appelé en ce qu'il lui a alloué une indemnité compensatoire de préavis et des dommages et intérêts pour le préjudice moral subi.

L'intimée déclare relever appel incident quant au quantum lui accordé à titre de dommage moral et réclame à ce titre la somme de 15.000 euros, en précisant que la perte du bénéfice à un reclassement interne aurait engendré un dommage moral supplémentaire.

Elle interjette encore appel incident en ce que ses demandes en indemnisation de son préjudice matériel et en obtention d'une indemnité de procédure pour la première instance ont été rejetées.

Elle sollicite une indemnité de procédure de 2.500 euros pour la première instance et de 3.500 euros pour l'instance d'appel.

Appréciation de la Cour

L'appel interjeté le 16 août 2021 par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) contre le jugement du 12 juillet 2021, lui notifié le 15 juillet 2021, est recevable pour avoir été introduit dans les délais et forme de la loi.

Il en est de même de l'appel incident de PERSONNE1.).

Quant au bien-fondé de la résiliation avec effet immédiat du 2 septembre 2019

C'est à juste titre et par des motifs que la Cour adopte, que le tribunal du travail a rejeté le reproche de la salariée relatif à un non-respect par l'employeur des avis du médecin du travail.

En effet, après que PERSONNE1.) ait été jugée inapte aux tâches du poste par elle occupée, à savoir « femme de charge », les parties ont décidé d'un commun accord, par avenant au contrat de travail, de modifier la nature de son occupation en « laveur de vitres ».

Dès lors que, suivant avis des 18 et 25 février 2019 du médecin du travail, la salariée a été déclarée apte à occuper, certes sous certaines réserves, son nouveau poste, elle reste en défaut de prouver que l'employeur l'aurait chargée de travaux contre-indiqués à son état de santé.

L'appelante reconnaît avoir procédé à des retenues sur salaires pour la période de janvier à avril 2019 et ne pas avoir payé les salaires des mois de mai à juillet

2019. Elle considère avoir été en droit de le faire eu égard à « l'attestation » du 31 mai 2019 aux termes de laquelle la salariée s'est engagée « à rembourser par retenue directe sur [s]es salaires les sommes trop perçues sur la période de janvier à avril 2019, qui ne [lui] étaient pas dues et, correspondant aux jours de maladie indemnisés directement sur [s]on compte bancaire par la caisse de maladie » tout en admettant que « le montant sera calculé et retenu sur les salaires à venir ».

L'employeur verse comme seules pièces les fiches de salaires de l'intimée de novembre 2018 à juillet 2019, des copies d'extraits de son compte bancaire documentant le paiement de certains salaires, ainsi qu'une pièce comptable, à savoir un extrait de son « Grand livre au 14 novembre 2020 » relatif à l'intimée.

Il ne précise ni les périodes d'incapacité de travail de la salariée, ni les périodes pendant lesquelles celle-ci aurait touché des indemnités de maladie, ni leur montant.

L'article L.224-3 du Code du travail n'autorise les retenues par l'employeur sur les salaires que dans quatre cas limitativement énumérés. Une retenue du chef d'avances faites en argent ne peut par ailleurs dépasser le dixième du salaire.

Les parties ne sont pas autorisées à déroger à ces dispositions protectrices d'ordre public, un salarié ne pouvant renoncer au bénéfice de celles-ci. L'écrit du 31 mai 2019, signé entre parties, ne peut partant produire aucun effet juridique.

L'avance faite en argent peut être définie comme le paiement anticipé d'une dette. Cependant les retenues litigieuses opérées par l'employeur n'ont pas été précédées d'un paiement anticipé de sa part. Elles ne relèvent pas non plus d'une autre hypothèse prévue audit article.

Dès lors, elles sont illégales, indépendamment de la question de savoir si la salariée a cumulé pendant un temps des salaires et des indemnités pécuniaires de maladie et si de ce fait, l'employeur a droit au remboursement des salaires versés pendant les périodes couvertes par les indemnités versées par la Caisse nationale de santé.

Il en est de même de la retenue (intégrale) des salaires de mai à juillet 2019 opérée, selon l'employeur, en raison de la même cause.

Par ailleurs, la Cour constate avec le tribunal du travail que l'appelante n'a pas établi, à défaut de versement de pièces pertinentes à ce sujet, le caractère indu du paiement d'un quelconque salaire.

La juridiction du premier degré a considéré à juste titre que l'obligation de payer au salarié la rémunération en contrepartie du travail effectué constitue l'obligation principale de tout employeur et que le manquement répété de ce dernier de payer le salaire, qui revêt pour le salarié un caractère alimentaire et vital, est de nature à justifier une démission sans préavis pour faute grave.

Il s'ensuit que le jugement est à confirmer en ce qu'il a déclaré la démission avec effet immédiat de la salariée du 2 septembre 2019 justifiée.

Quant à l'indemnisation

Indemnité compensatoire de préavis

Le jugement déféré a, en conséquence, à bon droit, alloué à PERSONNE1.), en application des articles L.124-6, alinéa 2 et L.124-3, paragraphe (2), du Code du travail et eu égard à son ancienneté inférieure à cinq ans, une indemnité compensatoire de préavis correspondant à deux mois de salaire, soit le montant non autrement contesté de (2 x 1.398 =) 2.796 euros.

L'indemnité compensatoire de préavis constitue un forfait et n'est pas tributaire du fait que la salariée a retrouvé le 7 octobre 2019 un nouvel emploi.

Préjudice matériel

PERSONNE1.), appelante sur incident, en se prévalant du caractère forfaitaire de l'indemnité compensatoire de préavis, demande à la Cour de lui allouer, au titre de l'indemnisation de son préjudice matériel, la somme de 1.398 euros, en raison de la perte de salaires pour la période allant du 2 septembre au 7 octobre 2019.

Même si l'indemnité compensatoire de préavis a un caractère forfaitaire, de sorte que les revenus touchés par le salarié pendant la période couverte par cette indemnité ne peuvent en être déduits, il n'en reste pas moins que sa finalité est de procurer au travailleur des moyens de subsistance en attendant la conclusion d'un nouveau contrat de travail.

Tant que cette indemnité lui est versée, le salarié dispose de ressources équivalentes au revenu auquel il aurait eu droit si le contrat de travail n'avait pas été résilié, de sorte qu'il ne subit aucune perte durant cette période et n'a donc pas subi de préjudice dont il pourrait demander réparation.

Le jugement déféré est dès lors encore à confirmer en ce qu'il a rejeté la demande relative au préjudice matériel de PERSONNE1.).

Préjudice moral

La salariée réclame à ce titre la somme de 15.000 euros, en précisant, en instance d'appel, que la perte du bénéfice à un reclassement interne aurait engendré un dommage moral supplémentaire.

Compte tenu de l'ensemble des circonstances de la cause, la Cour fixe le montant à allouer à titre de préjudice moral, toutes causes confondues, à 1.000 euros.

Le jugement entrepris est dès lors également à confirmer sur ce point.

Quant aux arriérés de salaire

Il résulte des développements ci-dessus que l'employeur n'était pas en droit de retenir les salaires et d'agir par voie de compensation. Le non-paiement des salaires des mois de mai à juillet 2019 n'étant pas contesté, c'est à juste titre que le tribunal du travail a fait droit à la demande en condamnation aux arriérés de salaire.

Quant à la demande en remboursement de la somme de 4.077,94 euros à titre de salaires indûment payés

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) réclame à titre de remboursement de salaires indûment payés pendant les mois de novembre 2018, de décembre 2018, de janvier 2019, de mars 2019 et d'avril 2019, la somme totale de 4.077,94 euros.

Comme retenu supra, il y a lieu de constater que l'employeur n'a pas établi le caractère indu du paiement d'un quelconque salaire.

En effet, en instance d'appel, il ne précise toujours pas sa demande. Il n'a pas autrement ventilé sa demande, ni expliqué quel montant est réclamé pour quel

mois, alors que la somme totale réclamée ne résulte ni d'un décompte, ni des différentes fiches de salaire, ni d'aucun autre élément du dossier.

A défaut de toute précision et élément de preuve, le jugement déféré est à confirmer en ce que cette demande a été rejetée.

Quant aux indemnités de procédure

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) ayant succombé à l'instance et devant supporter la charge des dépens, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure n'est pas fondée, tant pour la première instance, par confirmation du jugement entrepris, que pour l'instance d'appel.

PERSONNE1.) n'ayant pas établi l'iniquité requise par la loi, le jugement déféré est à confirmer en ce qu'il a rejeté la demande en allocation d'une indemnité de procédure.

Sur base du même motif, la demande de la partie intimée en allocation d'une telle indemnité 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 les appels principal et incident recevables,

les dit non fondés,

confirme le jugement entrepris,

dit non fondées les demandes des parties en obtention d'une indemnité de procédure et en déboute,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Monsieur le président de chambre Alain THORN, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.