

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 110/23 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du treize juillet deux mille vingt-trois.

Numéro CAL-2022-00405 du rôle

Composition:

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

Entre :

l'association sans but lucratif SOCIETE1.) a.s.b.l., 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 Nadine TAPELLA d'Esch-sur-Alzette du 4 mars 2022,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Georges WIRTZ, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

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

intimé aux fins du susdit exploit TAPELLA,

appelant par incident,

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO 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-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Christian JUNGERS, 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-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation,

intimé aux fins du susdit exploit TAPELLA,

comparant par Maître Lynn FRANK, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL :

Saisi le 3 juillet 2017 d'une requête déposée par PERSONNE1.) tendant à voir déclarer abusif son licenciement avec préavis intervenu en date du 13 juin 2016, et à voir condamner son ancien employeur, l'association sans but lucratif SOCIETE1.), à lui payer diverses indemnités, le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, par jugement du 19 novembre 2018, a notamment, faute d'indication suffisamment précise des motifs de licenciement, déclaré abusif le licenciement et ordonné, avant tout autre progrès en cause, la mise en intervention de l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi.

Après avoir, par arrêt du 7 novembre 2019, déclaré recevable l'appel relevé par l'association sans but lucratif SOCIETE1.) contre ce jugement, la Cour d'appel a, par arrêt du 15 juillet 2021, confirmé le jugement du 19 novembre 2018 et renvoyé l'affaire en prosécution de cause devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette.

Par jugement du 24 janvier 2022, la juridiction du travail de première instance a notamment :

- dit la demande relative au préjudice matériel fondée à concurrence du montant de 53.122,77 euros,
- dit la demande relative au préjudice moral fondée à concurrence du montant de 4.000 euros,
- dit la demande reconventionnelle de l'association sans but lucratif SOCIETE1.) fondée à concurrence du montant de 3.190,64 euros,
- ordonné la compensation judiciaire entre les créances réciproques,
- condamné l'association sans but lucratif SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 53.932,13 euros, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 3 juillet 2017, jusqu'à solde ;
- dit la demande de PERSONNE1.) relative aux dommages et intérêts pour violation de la priorité de réembauchage non fondée,
- dit la demande de PERSONNE1.) en rectification des documents sociaux fondée,
- condamné l'association sans but lucratif SOCIETE1.) à rectifier la fiche de salaire périodique d'octobre 2016, la fiche de salaire non périodique rectifiée du mois d'octobre 2016, l'attestation patronale ainsi que le certificat de salaire, de retenue d'impôts et de crédit d'impôts bonifiés, endéans un délai de quinze jours à partir de la notification du jugement,
- dit qu'il n'y a pas lieu de prononcer d'astreinte à cet égard,
- donné acte à l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, de son recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail,
- dit la demande de l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG fondée à concurrence de la somme de 48.644,83 euros,
- condamné l'association sans but lucratif SOCIETE1.) à payer à l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG la somme de 48.644,83 euros, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 20 décembre 2021, jusqu'à solde,

- condamné l'association sans but lucratif SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.000 euros,
- condamné l'association sans but lucratif SOCIETE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

L'association sans but lucratif SOCIETE1.) a interjeté appel de ce jugement par exploit d'huissier du 4 mars 2022, en limitant son recours aux décisions relatives à la fixation du dommage matériel et au recours de l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi.

Elle estime que l'intimé n'aurait pas fait tous les efforts nécessaires afin de retrouver rapidement un nouvel emploi. Le salarié n'aurait commencé à effectuer ses démarches que plusieurs semaines après le licenciement. Le fait d'envoyer son *curriculum vitae* à un manager ou un agent sportif ne constituerait aucunement une recherche d'emploi active et sérieuse. Par conséquent une période de référence de 10 mois ne se justifierait pas. Elle demande, à titre principal, que ladite période soit fixée à 4 mois à compter du préavis, de sorte que le salarié soit débouté de toute demande en indemnisation d'un préjudice matériel et l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, de sa demande en paiement, alors que pendant cette période, il n'a pas versé à l'intimé des indemnités de chômage. A titre subsidiaire, l'appelante demande que la période de référence soit limitée à 5 mois.

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

PERSONNE1.), qui se rapporte à prudence de justice quant à la recevabilité de l'acte d'appel en la pure forme, interjette appel incident du jugement déféré.

Il réclame la somme de 215.148,07 euros à titre de préjudice matériel, correspondant à une période de référence de 36 mois, ainsi que la somme de 50.000 euros à titre de dommage moral. Il sollicite encore l'allocation du montant de 5.000 euros à titre de dommages et intérêts pour violation de la priorité de réembauchage.

Il demande l'allocation d'une indemnité de procédure de 5.000 euros pour l'instance d'appel.

L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demande la confirmation du jugement entrepris.

Pour statuer comme il l'a fait sur les points actuellement encore en litige, le tribunal du travail, prenant en considération d'un côté les démarches effectuées par PERSONNE1.) afin de retrouver un nouvel emploi et d'un autre côté le fait que le salarié ne doit pas se borner à rechercher un emploi lui permettant d'exercer une fonction analogue à celle qu'il a exercée avant son licenciement ou se situant dans le même secteur d'activité, mais qu'il doit rechercher activement dans tous les secteurs économiques un emploi adapté à ses facultés de travail, a, au vu de la situation sur le marché de l'emploi, de l'âge du requérant (52 ans à la fin de la relation de travail) et de la circonstance que le salarié avait été dispensé de la prestation de son préavis, estimé qu'une période de dix mois à partir de la fin du délai de préavis aurait dû suffire au salarié pour retrouver un nouvel emploi.

Compte tenu des circonstances de la résiliation du contrat de travail, de l'âge du salarié, de son ancienneté et de l'incertitude liée à la perte d'un emploi stable, la juridiction du travail du premier degré a évalué *ex aequo et bono* au montant de 4.000 euros le montant à allouer du chef de préjudice moral en précisant ne pas tenir compte dans ce contexte de la médiatisation excessive du licenciement de PERSONNE1.) au Luxembourg, alors que ladite médiatisation n'est pas imputable à l'employeur.

Le tribunal, après avoir conclu à une violation de la part de l'employeur des dispositions de l'article L.125-9 du Code du travail, a débouté le salarié de sa demande en indemnisation pour non-respect de la priorité de réembauchage prévue audit article pour n'avoir pas prouvé l'existence d'un préjudice différent de celui d'ores et déjà indemnisé dans le cadre de l'action en réparation de la résiliation abusive de son contrat de travail.

Appréciation de la Cour

L'appel principal interjeté le 4 mars 2022 par l'association sans but lucratif SOCIETE1.) contre le jugement du 24 janvier 2022, lui notifié le 28 janvier 2022, 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.).

La Cour constate, à titre liminaire, que le jugement déféré n'est entrepris par aucune des parties en ce qu'il a dit la demande reconventionnelle de l'association sans but lucratif SOCIETE1.) fondée à concurrence du montant de 3.190,64 euros, ordonné la compensation judiciaire, dit la demande de PERSONNE1.) en rectification des documents sociaux fondée, condamné l'association sans but lucratif SOCIETE1.) à rectifier la fiche de salaire périodique d'octobre 2016, la fiche de salaire non périodique rectifiée du mois d'octobre 2016, l'attestation patronale ainsi que les certificats de salaire, de retenue d'impôts et de crédit d'impôts bonifiés, endéans un délai de quinze jours à partir de la notification du jugement et condamné l'association sans but lucratif SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.000 euros.

Le préjudice matériel

Abusivement licencié, PERSONNE1.) a droit, en application de l'article L.124-12, paragraphe (1), du Code du travail, à la réparation des préjudices matériel et moral subis à la suite du licenciement, à la double condition, que les préjudices allégués soient avérés et en relation causale directe avec le licenciement.

En application des principes généraux de la responsabilité civile, le salarié victime d'un licenciement abusif n'en 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 tribunal du travail a rappelé à bon droit que si l'indemnisation du préjudice matériel du salarié doit être aussi complète que possible, seules les pertes subies se rapportant à une période qui aurait raisonnablement dû suffire pour lui permettre de trouver un nouvel emploi à peu près équivalent sont indemnisées.

Il a retenu que PERSONNE1.), bénéficiant d'une dispense de travail, avait l'obligation de rechercher un emploi de remplacement dès le début de son préavis.

Si cette considération est en principe correcte, il ne saurait cependant être reproché à un salarié tout juste licencié, nécessairement sous le choc de la décision qu'il ressent comme injustifiée, de ne pas avoir commencé ses recherches en vue d'un nouvel emploi dès le lendemain de son renvoi.

Il ressort des éléments du dossier soumis à l'appréciation de la Cour que PERSONNE1.) a entamé ses efforts pour trouver un poste d'entraîneur, soit par l'envoi de candidatures spontanées, soit par l'intermédiaire de ses agents sportifs, dès le début du mois de juillet 2016.

Aucune négligence de sa part ne saurait donc être retenue à cet égard.

La Cour admet que dans le domaine particulier du football, voire du sport en général, les recrutements ne se font pas nécessairement par le biais de candidatures classiques, mais également par l'intermédiaire de contacts ou de connaissances, de sorte qu'en l'occurrence les demandes effectuées par l'entremise d'agents sportifs ne peuvent être qualifiées de non sérieuses.

S'il ne peut être reproché à PERSONNE1.), ayant travaillé jusqu'à son renvoi dans le domaine du football et ne disposant d'aucune formation particulière, d'avoir orienté dans un premier temps ses recherches dans ce domaine, il devait par la suite rechercher activement un travail adapté à ses facultés dans les autres secteurs économiques.

Eu égard à ces circonstances, aux diligences effectuées par le salarié en vue d'un nouveau poste et à son âge (52 ans à la fin de la relation de travail), la Cour approuve la juridiction de première instance d'avoir fixé la période de référence à 14 mois à compter de la date du licenciement.

Aucune disposition légale n'impose par ailleurs aux juridictions du travail, en cas de dispense de travail, de faire coïncider le début de la période de référence, pendant laquelle le dommage matériel est considéré comme étant en relation causale avec le congédiement, avec le début du délai du préavis.

Tenant compte des indemnités de chômage touchées, le préjudice matériel de PERSONNE1.), ainsi que le recours de l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, sur base de l'article L.521-4, paragraphe (8), du Code du travail, ont, à juste titre, été fixés aux montants respectifs de 53.122,77 euros et de 48.644,83 euros, montants non contestés en tant que tels.

Les appels principal et incident sont en conséquence à rejeter comme non fondés sous ce rapport.

Le préjudice moral

L'indemnisation du préjudice moral subi par le salarié licencié abusivement vise à réparer, d'une part, les soucis, voire le désarroi, éprouvés par celui-ci en considération d'une situation matérielle et d'un avenir professionnel incertains et, d'autre part, l'atteinte portée à sa dignité de salarié en raison de ce congédiement infondé.

C'est à bon droit que le tribunal du travail n'a pas tenu compte à cet égard de la médiatisation du licenciement, alors que celle-ci n'est pas imputable au club et relevé que, compte tenu de la notoriété de PERSONNE1.) et du poste occupé, celui-ci devait s'attendre à ce que la presse porte une attention particulière à cette affaire.

Compte tenu des éléments du dossier, le préjudice moral a, à juste titre, été fixé au montant de 4.000 euros.

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

La violation de la priorité de réembauchage

C'est par des motifs pertinents, adoptés par la Cour, que la juridiction du premier degré a conclu à la violation par le club de ses obligations découlant de l'article L.125-9 du Code du travail.

PERSONNE1.) restant cependant toujours en défaut en instance d'appel d'établir l'existence d'un préjudice différent, non indemnisé dans le cadre de l'action en réparation de la résiliation abusive de son contrat de travail, l'appel incident est encore à rejeter sur ce point.

Les indemnités de procédure

L'association sans but lucratif SOCIETE1.) ayant succombé à l'instance et devant supporter la charge des dépens, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel n'est pas fondée.

Comme il serait inéquitable de laisser à charge de PERSONNE1.) l'entière des sommes exposées non comprises dans les dépens, il convient, au vu des circonstances de l'affaire et des soins qu'elle a requis, de lui allouer 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,

déclare les appels principal et incident recevables,

les dit non fondés et en déboute,

confirme le jugement déferé,

dit non fondée la demande de l'association sans but lucratif SOCIETE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel et en déboute,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel jusqu'à concurrence du montant de 1.500 euros,

condamne l'association sans but lucratif SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.500 euros pour l'instance d'appel,

condamne l'association sans but lucratif SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de la société en commandite simple KLEYR GRASSO SCS, sur ses affirmations de droit.

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.