

Texte pseudonymisé

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

**Arrêt N° 16/24 - III – TRAV**

**Exempt - appel en matière de droit du travail.**

**Audience publique du premier février deux mille vingt-quatre.**

**Numéro CAL-2022-00181 du rôle**

Composition:

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

Entre :

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

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Marine HAAGEN, en remplacement de l'huissier de justice Yves TAPPELLA d'Esch-sur-Alzette, du 24 janvier 2022,

comparant par la société à responsabilité limitée Etude d'Avocats GROSS & Associés 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-2155 Luxembourg, 78, Mühlenweg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître David GROSS, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

et :

**1) PERSONNE2.),** commerçant, exerçant le commerce sous la dénomination « SOCIETE1.), successeur PERSONNE2.) », établi et ayant son siège social à L-ADRESSE2.),

intimé aux fins du susdit exploit HAAGEN,

comparant par Maître Paulo FELIX, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

**2) L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG,** pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par son Ministre d'État, établi à L-1341 Luxembourg, 2, place Clairefontaine,

intimé aux fins du susdit exploit HAAGEN,

comparant par la société à responsabilité limitée RODESCH Avocats à la Cour, établie et ayant son siège social à L-1470 Luxembourg, 7-11, route d'Esch, inscrite à la liste V du Tableau de l'ordre des avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par ses gérants actuellement en fonctions, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Virginie VERDANET, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse.

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

Saisi le 17 décembre 2020 d'une requête déposée par PERSONNE1.) tendant à voir condamner son ancien employeur, PERSONNE2.), exerçant le commerce sous la dénomination « SOCIETE1.), successeur PERSONNE2.) », à lui payer notamment diverses indemnités du chef de son licenciement avec effet immédiat intervenu prétendument en date du 8 octobre 2020, sinon en date du 13 octobre 2020, le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette a, par jugement contradictoire du 22 novembre 2021, entre autres, dit qu'il n'y a pas eu licenciement en date du 8 octobre 2020, réservé le surplus des demandes de même que les frais et refixé l'affaire pour continuation des débats.

L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, mis en intervention, a été mis hors cause, alors qu'il n'avait pas de revendications à faire valoir.

PERSONNE1.) a interjeté appel du susdit jugement par exploit d'huissier du 24 janvier 2022.

Elle reproche aux juges de première instance de n'avoir pas retenu qu'en procédant à sa désaffiliation en date du 8 octobre 2020 auprès des organismes de sécurité sociale, l'employeur a contrevenu aux dispositions de l'article L.124-10, paragraphe (3), du Code du travail imposant que la notification de la résiliation immédiate du contrat de travail pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.

Elle fait valoir que toutes les circonstances entourant cette désaffiliation auraient dû être prises en compte.

Elle estime que plusieurs éléments démontreraient que l'intimé n'avait pas l'intention de poursuivre les relations de travail au-delà du 8 octobre 2020. Ainsi, la fiche de salaire du mois d'octobre 2020 indiquerait « une date de sortie » et un paiement de salaire que pour six jours. L'extrait de compte de salaire ou de pension préciserait encore que la période d'occupation aurait pris fin à cette date. Le salaire n'aurait pas non plus été payé au-delà du 8 octobre 2020.

Elle considère que le fait que ces documents aient été édités après le licenciement écrit prouverait de façon indubitable la volonté non équivoque de l'employeur de mettre un terme aux relations de travail au 8 octobre 2020. La rectification ultérieure de la date de sortie et de la fiche de salaire ne saurait produire aucun effet.

Elle demande à la Cour, par réformation de la décision attaquée, de dire qu'il y a eu licenciement en date du 8 octobre 2020 et de le déclarer abusif pour violation des dispositions de l'article L.124-10, paragraphe (3), du Code du travail, de lui allouer une indemnité compensatoire de préavis de 7.266 euros, les montants de 10.000 et 9.946,37 euros à titre de dommages et intérêts pour les préjudices moral et matériel subis du chef de son licenciement, ainsi qu'une indemnité compensatoire pour jours de congé non pris de 1.344 euros.

A titre subsidiaire, afin de préserver le double degré de juridiction, elle demande le renvoi devant le tribunal du travail, autrement composé, pour voir statuer sur ses demandes indemnitaires.

Elle réclame encore une indemnité de procédure de 2.000 euros.

PERSONNE2.) souligne que les parties avaient convenu de limiter leurs débats devant le tribunal du travail à l'existence et la régularité du supposé licenciement du 8 octobre 2020 au regard de l'article L.124-10, paragraphe (3), du Code du travail. Dès lors, toute question dépassant les débats en première instance devrait être déclarée irrecevable. Il se rapporte à prudence de justice quant à la recevabilité de l'acte d'appel en la pure forme pour le surplus.

Il conteste énergiquement avoir eu l'intention de licencier la salariée en la désaffiliant en date du 8 octobre 2020 auprès des organismes de sécurité sociale. Ce fait serait dû à une méconnaissance de la loi.

Il constate qu'il n'est pas allégué qu'il y ait eu licenciement oral et affirme n'avoir, depuis le courrier de mise à pied du 6 octobre 2020, manifesté ni oralement, ni directement ou indirectement à l'appelante la volonté de la licencier.

Il approuve la juridiction de première instance d'avoir constaté que tant la fiche de salaire que l'extrait de compte de salaire n'ont été établis que postérieurement à la résiliation du contrat de travail et considéré que ce comportement postérieur au licenciement ne peut avoir des effets rétroactifs.

Il conclut en conséquence à la confirmation du jugement entrepris.

A titre subsidiaire, il demande à voir déclarer non fondées les demandes indemnitaires de l'appelante.

Il sollicite encore une indemnité de procédure de 2.500 euros.

Dans ses conclusions ultérieures, PERSONNE2.) prend position sur le licenciement avec effet immédiat du 13 octobre 2020. Il formule, à titre subsidiaire, « *si la Cour prononçait l'évocation et décidait de trancher l'intégralité du litige* », une offre de preuve par audition de témoins afin d'établir les faits à la base du licenciement.

Il affirme avoir subi un préjudice financier en lien causal avec la faute volontaire ou la négligence grave de la salariée pendant l'exercice de son travail et réclame de ce fait, suivant le dernier état de ses conclusions, la somme de 68.104 euros. En sus de cette demande en responsabilité, l'intimé formule encore une demande en répétition de l'indu pour les salaires trop payés à l'appelante dont le montant serait à établir par expertise-comptable.

Dans ses conclusions en réplique, PERSONNE1.) justifie les montants réclamés à titre d'indemnisation et soulève notamment l'irrecevabilité des demandes pécuniaires adverses pour constituer des demandes nouvelles formulées en instance d'appel.

L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demande acte de ce qu'il n'a aucune revendication à faire valoir dans ce litige.

### **Appréciation de la Cour**

Le jugement du 22 novembre 2021 a été notifié à PERSONNE1.) le 24 novembre 2021.

Par arrêt du 18 janvier 2022, la Cour a, suite à une requête déposée le 27 décembre 2021, sur base de l'article 580-1 du Nouveau code de procédure civile, accordé l'autorisation à PERSONNE1.) d'interjeter appel contre ledit jugement.

Aux termes dudit article, « *le délai d'appel est suspendu pendant l'instruction de la demande d'autorisation et reprend cours le lendemain de la notification par le greffe de la décision aux parties* ».

Il s'ensuit que l'appel interjeté le 24 janvier 2022 par PERSONNE1.) a été introduit endéans le délai légal. Interjeté encore dans la forme de la loi, il est recevable.

PERSONNE1.), au service de PERSONNE2.) depuis le 10 septembre 2018, s'est vu notifier par courrier daté du 6 octobre 2020 une mise à pied avec effet immédiat.

Par lettre recommandée datée du 13 octobre 2020, elle a été licenciée avec effet immédiat.

L'employeur qui prend connaissance d'une faute ou d'un fait grave commis par un de ses salariés peut, conformément à l'article L.124-10, paragraphe (4), du Code du travail, prononcer avec effet immédiat et sans autre forme la mise à pied conservatoire de celui-ci.

Il s'agit d'une décision provisoire qui dispense le salarié de toute prestation de travail, mais ne décharge pas pour autant l'employeur du paiement des salaire, indemnités ou autres avantages.

Le paragraphe (5) du même article précise que l'employeur, qui décide, suite à la mise à pied prononcée, de renvoyer avec effet immédiat le salarié concerné, doit notifier le licenciement ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable, au plus tard huit jours après cette mise à pied.

Les relations de travail entre parties ne peuvent être résiliées de la part de l'employeur que par un acte par lequel ce dernier manifeste de manière indubitable et irrémédiable à l'égard de son salarié son intention de mettre fin au contrat de travail.

La désaffiliation du salarié auprès des organismes de sécurité sociale, simple mesure administrative, n'équivaut pas à elle seule à un licenciement oral et n'est, à défaut d'autres éléments, pas une preuve suffisante d'un licenciement.

Si cette désaffiliation accompagnée d'autres éléments factuels, peut, suivant le cas, être interprétée comme manifestation non équivoque de la part du patron de rompre le contrat de travail, il en est cependant autrement si, comme en l'espèce, la désaffiliation est précédée d'une mise à pied conservatoire.

A cet égard, il échet de noter que les jurisprudences citées par l'appelante ne sauraient être transposées au cas d'espèce, étant donné que dans ces affaires il s'agissait d'établir un licenciement en l'absence de tout écrit documentant une intention par une des parties de mettre un terme au contrat de travail.

En l'occurrence, au regard de la mise à pied conservatoire prononcée et du délai légal accordé à l'employeur pour notifier à la suite de celle-ci un licenciement pour motif grave, il ne saurait être retenu que la désaffiliation du salarié auprès des organismes de sécurité sociale intervenu endéans ce délai équivalait à un licenciement, ce d'autant moins que l'employeur a par la suite procédé, dans le délai lui imposé par l'article L.124-10, paragraphe (5), du Code du travail, au renvoi de la salariée.

Par ailleurs, tant la fiche de salaire du mois d'octobre 2020, que l'extrait de compte de salaire ou de pension n'ont été établis que le 28 octobre 2020 et le salaire pour la période du 1<sup>er</sup> au 8 octobre 2020 n'a été payé que le 30 octobre 2020.

Ces faits, postérieurs au licenciement écrit du 13 octobre 2020, ne sont pas de nature à avoir des effets rétroactifs par rapport à la date du congédiement.

Le tribunal a encore, à juste titre, fait remarquer que s'il résulte des informations du Centre commun de la sécurité sociale que la désaffiliation a bien eu lieu avec effet au 8 octobre 2020, il n'est cependant pas établi que l'employeur ait procédé à la déclaration de sortie avant la notification du licenciement écrit.

Il résulte des développements qui précèdent que le jugement entrepris est à confirmer en ce qu'il a dit qu'il n'y a pas eu licenciement en date du 8 octobre 2020 et rejeté l'argumentation de l'appelante en rapport avec la violation de l'article L.124-10, paragraphe (3), du Code du travail à cet égard.

En conséquence, à défaut de réformation de la décision déférée, les conditions légales posées par l'article 597 du Nouveau code de procédure civile pour que la juridiction d'appel puisse évoquer le litige ne sont pas données.

Le litige est à renvoyer en prosécution de cause devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette.

L'appelante 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.

L'intimé n'ayant pas établi l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau code de procédure civile, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est à rejeter.

#### **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,

confirme le jugement entrepris,

dit non fondées les demandes des parties en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

donne acte à l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, de ce qu'il n'a aucune revendication à faire valoir dans ce litige,

renvoie l'affaire en prosécution de cause devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de M<sup>e</sup> Paulo FELIX, 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.