

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°103/24 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du quatre juillet deux mille vingt-quatre.

Numéro CAL-2022-00157 du rôle

Composition:

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

Entre :

PERSONNE1.), demeurant à F-ADRESSE1.),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Christine KOVELTER, en remplacement de l'huissier de justice Frank SCHAAL de Luxembourg, du 6 janvier 2022,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Jean-Marie BAULER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

1) la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) 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 KOVELTER,

appelante 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-1341 Luxembourg, 2, place de Clairefontaine,

intimé aux fins du susdit exploit KOVELTER,

comparant par Maître Franca ALLEGRA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL :

Saisi par PERSONNE1.), le 6 mars 2018, d'une requête tendant à voir constater la cessation de son contrat de travail au 11 décembre 2017, jour de la notification de son licenciement, qualifié d'illégal et d'abusif, conformément aux dispositions de l'article L.415-10, paragraphe (2), alinéa 4, du Code du travail et à voir condamner son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), à lui payer diverses indemnités de ce chef, le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette a notamment, par jugement contradictoire du 7 juin 2021 :

- constaté la cessation du contrat de travail conclu entre parties au jour de la notification du licenciement du 11 décembre 2017,
- déclaré ce licenciement abusif,
- dit la demande relative à l'indemnité compensatoire de préavis fondée et condamné l'employeur à payer à la salariée à ce titre le montant de 16.894,20 euros, avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde,

- dit la demande relative à l'indemnité de départ fondée dans son principe et enjoint, quant au montant de celle-ci et avant tout autre progrès en cause, à PERSONNE1.) de verser ses fiches de salaire et décomptes d'indemnité pécuniaire de maladie pour la période de décembre 2016 à novembre 2017 et d'établir le cas échéant un nouveau décompte,
- refixé l'affaire pour continuation des débats à une audience ultérieure tout en réservant le surplus des demandes de même que les frais.

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.

Par jugement contradictoire du 22 novembre 2021, le tribunal du travail, vidant le jugement du 7 juin 2021, a entre autres :

- dit la demande relative à l'indemnité de départ fondée pour le montant de 7.895,55 euros,
- dit la demande relative au préjudice moral fondée à concurrence du montant de 3.500 euros,
- condamné l'employeur à payer à la salariée à ces titres le montant de 11.395,55 euros, avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde,
- déclaré non fondée la demande relative au préjudice matériel,
- condamné la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 1.000 euros, ainsi qu'à tous les frais et dépens de l'instance.

PERSONNE1.) a interjeté appel des susdits jugements par exploit d'huissier du 6 janvier 2022 tout en limitant son recours au débouté de sa demande relative au préjudice matériel et au montant touché à titre d'indemnisation du préjudice moral subi.

Elle affirme avoir activement recherché un nouvel emploi et poursuivi une formation professionnelle.

Elle réclame indemnisation de son préjudice matériel subi pour la période du 11 décembre 2017 au 24 avril 2019 à hauteur de 23.850,51 euros, ainsi que la somme de 48.000 euros en réparation du préjudice moral subi à la suite du licenciement en faisant valoir notamment que l'employeur aurait été guidé par l'intention d'échapper à la législation relative au reclassement.

L'appelante approuve les juges de première instance d'avoir calculé le montant de l'indemnité de départ en tenant compte d'une période de huit mois.

Elle aurait bénéficié d'une protection contre le licenciement, en raison de sa qualité de présidente de la délégation du personnel, jusqu'en mai 2019. Elle aurait encore bénéficié d'un reclassement interne à la suite de la décision de la Commission mixte de reclassement des travailleurs incapables. Il y aurait lieu de prendre en compte la particulière gravité et la brutalité du licenciement prononcé à son égard dans le cadre de l'appréciation du montant de l'indemnisation des préjudices matériel et moral, ainsi que son état de santé particulièrement fragilisé au moment du licenciement, ce d'autant plus que l'article L.415-10, paragraphe (2), du Code du travail dispose que les dommages et intérêts à allouer au délégué doivent tenir « *également compte du dommage spécifique subi par le licenciement nul en rapport avec son statut de délégué jouissant d'une protection spéciale* ».

L'appelante estime que son choix d'opter pour la voie de la constatation de la cessation de son contrat de travail et de l'obtention de dommages et intérêts ne saurait lui préjudicier.

Elle sollicite une indemnité de procédure de 750 euros pour la première instance et de 1.500 euros pour l'instance d'appel.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.), qui se rapporte à prudence de justice concernant la recevabilité de l'appel en la pure forme, déclare relever appel incident en ce qui concerne le quantum de l'indemnité de départ alloué, le bien-fondé de la demande en obtention d'un dommage moral, ainsi que le montant alloué à ce titre, et enfin les condamnations à une indemnité de procédure et aux frais et dépens de la première instance.

Elle estime que les calculs effectués par l'appelante et le tribunal du travail sont erronés. La juridiction de première instance aurait détourné l'esprit de la loi en tenant compte d'une période de 8 mois « *afin de ne pas léser la requérante* ». Elle soutient à cet égard n'avoir joué aucun rôle dans la désaffiliation rétroactive par la Caisse nationale de santé, de sorte que cette désaffiliation automatique, qui découlerait des dispositions du Code de la

sécurité sociale, ne saurait avoir un impact négatif sur le montant de l'indemnité de départ.

Elle demande à la Cour de tenir compte des montants réellement perçus et de limiter la condamnation au titre de l'indemnité de départ au montant de 5.542,56 euros.

L'intimée conteste le montant de 22.850,51 euros réclamé à titre de préjudice matériel en réfutant les allégations de l'appelante par rapport aux circonstances du licenciement.

L'intimée affirme que l'appelante avait l'intention de démissionner et relève que la protection contre le licenciement en sa qualité de déléguée du personnel aurait pu prendre fin pour une raison ou une autre avant l'échéance de mai 2019.

En renonçant consciemment à demander la réintégration, le délégué du personnel renoncerait de facto à obtenir une indemnisation pour préjudice matériel. Il n'y aurait aucun lien causal entre le licenciement nul d'un délégué et un dommage, alors que l'article L.415-10, paragraphe (2), du Code du travail permettrait au délégué de reprendre son poste et de ne subir aucune perte de salaire. Le choix de ne pas réintégrer son poste serait donc contraire à l'obligation de modération du préjudice dans le chef du salarié.

A titre subsidiaire, l'intimée conteste la durée de la période jugée nécessaire par l'appelante pour retrouver un nouvel emploi.

L'employeur estime qu'un éventuel préjudice matériel serait couvert par l'allocation des indemnités compensatoire de préavis et de départ.

La salariée n'aurait pas entrepris des démarches suffisantes pour retrouver un nouveau poste. Les quelques recherches d'emploi versées au dossier ne permettraient pas de conclure que l'appelante aurait tout mis en œuvre à ce sujet.

Elle conclut en conséquence à la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a débouté l'appelante de sa demande relative au préjudice matériel.

L'employeur conteste tout dommage moral en faisant état, comme par rapport à la demande en obtention de dommages et intérêts pour préjudice matériel, de la renonciation de la salariée à son poste et de son choix délibéré de ne pas demander la nullité du licenciement.

Les circonstances du licenciement, l'absence de recherches d'emploi sérieuses, ainsi que son intention de quitter l'entreprise, démontreraient l'absence de crainte quant à son avenir professionnel et partant l'absence totale de tout préjudice moral.

PERSONNE1.) serait dès lors à débouter de sa demande en réparation du préjudice moral. A titre subsidiaire, celle-ci serait à réduire à de plus justes proportions.

L'intimée réclame encore une indemnité de procédure de 1.500 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 de ce qu'il n'a pas de revendications à formuler dans le cadre de la présente affaire.

Appréciation de la Cour

Si PERSONNE1.) dit interjeter appel contre les jugements des 7 juin 2021 et 22 novembre 2021, à la première page de son acte d'appel, l'appelante précise par la suite que « *l'appel est limité en ce que le tribunal du travail a débouté l'appelante de sa demande relative au préjudice matériel et a déclaré fondée sa demande relative au préjudice moral à concurrence du montant de 3.500 €* ».

Or, ces points ont été réservés par le jugement du 7 juin 2021. Les dispositions attaquées figurent dans le jugement subséquent rendu le 22 novembre 2021.

L'appel incident de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) ne porte également que sur des points tranchés par le jugement du 22 novembre 2021.

Il s'ensuit qu'il échet de constater que le jugement du 7 juin 2021 n'est en fait attaqué par aucune des parties de sorte qu'il est oiseux de s'interroger sur la recevabilité d'un appel dirigé à son encontre, notamment par rapport au délai légal.

La décision relative au caractère abusif du licenciement n'est donc pas remise en cause.

L'appel principal interjeté le 6 janvier 2022 par PERSONNE1.) contre le jugement du 22 novembre 2021, lui notifié le 13 décembre 2021, est recevable pour avoir été introduit dans les délai et forme de la loi.

Il en est de même de l'appel incident de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), dirigé nécessairement contre le jugement du 22 novembre 2021.

L'indemnité de départ

Il est rappelé que le jugement non entrepris du 7 juin 2021 a dit la demande relative à l'indemnité de départ fondée dans son principe.

Suivant courrier du 13 novembre 2017 du Centre commun de la sécurité sociale, l'affiliation de la salariée auprès des régimes de sécurité sociale luxembourgeois a été clôturée rétroactivement au 4 juillet 2017 « *par nos services au motif que les conditions d'une affiliation obligatoire prévues aux articles 1^{er}, 85 et 171 du Code de la sécurité sociale ne sont plus remplies* ».

A partir de cette date, la salariée s'est vu refuser toute indemnisation de la part de la Caisse nationale de santé.

Si PERSONNE1.) affirme que sa désaffiliation « *était manifestement injustifiée* », elle ne fait cependant pas état d'un recours devant les juridictions sociales compétentes.

Une responsabilité quelconque de l'employeur en rapport avec cette décision de désaffiliation ne ressort d'aucun élément du dossier.

L'article L.124-7, paragraphe (3), du Code du travail dispose :

« L'indemnité [de départ] est calculée sur la base des salaires bruts effectivement versés au salarié pour les douze derniers mois qui précèdent immédiatement celui de la notification de la résiliation. »

Sont compris dans les salaires servant au calcul de l'indemnité de départ les indemnités pécuniaires de maladie ainsi que les primes et suppléments courants, à l'exclusion des heures supplémentaires, des gratifications et de toutes indemnités pour frais accessoires exposés. »

Eu égard aux termes de cette disposition qui prévoit que le calcul de l'indemnité de départ est effectué en tenant compte des salaires bruts, y inclus les indemnités pécuniaires de maladie, effectivement touchés au cours des

douze derniers mois avant le congédiement, c'est à tort que la juridiction de première instance « *afin de ne pas léser la requérante* » a divisé la somme des montants obtenus à ces titres par le nombre de mois pendant lesquels la salariée a continué à toucher un salaire ou une indemnité, soit par huit.

Eu égard au montant total brut perçu par PERSONNE1.) pendant la période de décembre 2016 à novembre 2017 (22.170,23 euros) et à son ancienneté supérieure à 16 ans, la salariée n'a droit qu'à une indemnité de départ de $[(22.170,23 : 12) \times 3 = 5.542,56$ euros, par réformation de la décision entreprise.

L'appel incident est dès lors fondé sur ce point.

Le préjudice matériel

PERSONNE1.) affirme n'avoir trouvé un nouvel emploi qu'à compter du 25 avril 2019, et ce malgré ses nombreuses recherches d'emploi. Elle sollicite indemnisation de son préjudice matériel jusqu'à cette date, à hauteur de 23.850,51 euros.

L'appelante a été licenciée à un moment où elle était déléguée du personnel. Ce licenciement a été déclaré abusif par le jugement du 7 juin 2021, décision non entreprise par l'employeur.

L'article L.415-10, paragraphe (2), du Code du travail se lit comme suit :

« Les délégués visés ci-dessus ne peuvent, sous peine de nullité, faire l'objet d'un licenciement ou d'une convocation à un entretien préalable, même pour faute grave, pendant toute la durée de la protection légale.

Dans le mois qui suit un licenciement, le délégué peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien ou, le cas échéant, sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L.124-12.

(...)

Le délégué qui n'a pas exercé le recours prévu à l'alinéa 2 peut demander au tribunal de constater la cessation du contrat au jour de la notification du licenciement ainsi que la condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts tenant également compte du dommage spécifique subi

par le licenciement nul en rapport avec son statut de délégué jouissant d'une protection spéciale. Le délégué exerçant cette option est à considérer comme chômeur involontaire au sens de l'article L.521-3 à partir de la date du licenciement.

L'action judiciaire en réparation d'une éventuelle résiliation abusive du contrat de travail doit être introduite auprès de la juridiction du travail, sous peine de forclusion, dans un délai de trois mois à partir de la notification du licenciement.

L'option entre les deux demandes figurant aux alinéas 2 et 4 est irréversible. »

Ces dispositions offrent ainsi la possibilité au délégué licencié de renoncer à se voir réintégrer au poste antérieurement occupé en faisant constater la cessation du contrat résilié par l'employeur et en optant pour une indemnisation. Le délégué du personnel licencié a donc le choix soit de demander la nullité du licenciement avec maintien ou réintégration, soit d'accepter la fin de son contrat et de demander des dommages-intérêts.

L'interprétation *contra legem* de l'intimée des dispositions précitées les viderait de tout sens.

C'est à tort que l'intimée soutient qu'en cas d'option pour la cessation du contrat de travail, le délégué ne pourrait prétendre, faute de lien causal, à aucun dédommagement, puisque pareille décision aurait pour conséquence d'enlever implicitement ce choix au délégué et irait à l'encontre des termes mêmes de l'article L.415-10, paragraphe (2), alinéa 4, du Code du travail.

Si le congédiement est jugé abusif – comme en l'occurrence – le délégué devra être indemnisé de ses préjudices matériel et moral, à les supposer établis, ainsi que du dommage spécifique découlant de son statut.

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.

Dans ce contexte, il échet de rappeler que l'indemnité de départ est une indemnité autonome sans lien avec la période postérieure au licenciement. Elle ne doit donc pas être prise en compte lors de l'appréciation et du calcul du préjudice matériel subi en rapport avec le renvoi abusif.

Le tribunal a rappelé à juste titre que si l'indemnisation du préjudice matériel du salarié abusivement licencié 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.

En effet, le salarié licencié est obligé de faire tous les efforts pour trouver, dès que possible, un emploi de remplacement et partant minimiser son préjudice matériel, faute de quoi la perte de revenus dont il se plaint ne peut être considérée comme se trouvant en relation causale directe avec le licenciement abusif.

Par ailleurs, il 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 il doit rechercher activement dans tous les secteurs économiques un emploi adapté à ses facultés de travail et à sa qualification et correspondant approximativement à la rémunération antérieure.

La simple inscription comme demandeur d'emploi ne dispense pas le travailleur licencié de prendre des initiatives personnelles pour rechercher un emploi, une simple attitude passive étant insuffisante à cet égard.

En l'espèce, il ne résulte pas des éléments du dossier que l'appelante ait entrepris des efforts conséquents afin de trouver un nouvel emploi.

Licenciée le 11 décembre 2017, PERSONNE1.) n'a entamé ses recherches d'emploi que le 23 février 2018 à raison de deux candidatures pendant les mois de février à avril au vu des pièces soumises à la Cour. Le dossier ne renseigne pas l'envoi de postulations d'emploi pendant les mois de mai et juin 2018.

Il n'est par ailleurs pas allégué ni a fortiori établi, que l'état de santé de l'appelante l'ait empêchée de se livrer à des recherches d'emploi soutenues.

Dès lors, c'est à bon droit par la juridiction de première instance a considéré que la salariée n'a pas prouvé avoir effectué des recherches suffisantes permettant de retenir l'existence d'un préjudice matériel en relation causale avec le licenciement abusif, au-delà de la période d'ores et déjà couverte par l'indemnité compensatoire de préavis.

Il suit des considérations qui précèdent que l'appel interjeté sur ce point n'est pas fondé et que le jugement déféré est à confirmer sous ce rapport.

Le préjudice moral

L'indemnisation du préjudice moral subi par le délégué du personnel indûment licencié, vise à réparer, d'une part, les soucis éprouvés par celui-ci confronté à une situation matérielle et à un avenir professionnel incertains, ainsi que l'atteinte portée à sa dignité de salarié et, d'autre part, le « *dommage spécifique subi par le licenciement nul en rapport avec son statut de délégué jouissant d'une protection spéciale* ».

Comme l'a considéré à juste titre la juridiction de première instance, il n'y a pas lieu de tenir compte de la prétendue intention de la salariée de démissionner, cette circonstance n'étant pas de nature à diminuer les torts subis du fait de la résiliation abusive dont l'employeur est le seul auteur.

La Cour évalue ce préjudice, toutes causes confondues, compte tenu de tous les éléments du dossier tels que spécifiés par le tribunal, ex aequo et bono, au montant de 7.500 euros.

Le jugement du 22 novembre 2021 est à réformer en ce sens.

Quant aux demandes accessoires

Il échet de donner 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 pas de revendications à formuler dans le cadre de la présente affaire.

C'est par de justes motifs, adoptés par la Cour, que le tribunal du travail a partiellement fait droit à la demande en obtention d'une indemnité de procédure formulée en première instance par PERSONNE1.) et rejeté la demande de même nature de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.).

Eu égard à l'issue du litige en instance d'appel, les demandes des parties en obtention d'indemnités de procédure sont à déclarer non fondées.

Pour le même motif, il échet de faire masse des frais et dépens de l'instance d'appel et de les imposer aux parties dans les proportions précisées au dispositif.

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,

constate que les appels principal et incident relevés ne sont pas dirigés contre le jugement du 7 juin 2021,

dit les appels principal et incident dirigés contre le jugement du 22 novembre 2021 partiellement fondés,

par réformation,

dit fondée la demande d'PERSONNE1.) relative à l'indemnité de départ jusqu'à concurrence du montant de 5.542,56 euros,

dit fondée la demande d'PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral jusqu'à concurrence du montant de 7.500 euros,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 13.042,56 euros, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice – 6 mars 2018 – jusqu'à solde,

confirme le jugement du 22 novembre 2021 pour le surplus,

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 pas de revendications à formuler dans ce litige,

fait masse des frais et dépens de l'instance d'appel et les impose pour 2/3 à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) et pour 1/3 à PERSONNE1.), avec distraction au profit de M^e Jean-Marie BAULER et de la société en commandite simple KLEYR GRASSO SCS, sur leurs 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.