

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 2/25 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du neuf janvier deux mille vingt-cinq.

Numéro CAL-2024-00361 du rôle

Composition:

Alain THORN, président de chambre,
Anne-Françoise GREMLING, premier 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,

e n t

r e :

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Georges WEBER de Diekirch du 11 mars 2024,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Ana ALEXANDRE, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette,

et :

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

intimée aux fins du susdit exploit WEBER,

appelante par incident,

comparant par Maître Melissa PENA PIRES, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL :

Saisi le 22 février 2021 d'une requête déposée par PERSONNE1.) tendant notamment à voir déclarer abusif son licenciement avec effet immédiat et à voir condamner son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), à lui payer diverses indemnités de ce chef, sinon une indemnité pour irrégularité formelle du licenciement de 1.693,33 euros, ainsi que des arriérés de salaire, une indemnité compensatoire pour jours de congé non pris, des frais de déplacement et une indemnité de procédure de 1.500 euros, le tribunal du travail de Luxembourg a, par jugement contradictoire du 30 janvier 2024, déclaré ledit licenciement abusif et :

- déclaré fondée la demande en réparation du préjudice moral qu'elle a subi du fait de son licenciement abusif pour le montant de 2.500 euros,
- déclaré fondée la demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 3.279,25 euros,
- déclaré non fondée la demande en paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle de son licenciement,
- déclaré non fondée la demande en paiement d'arriérés de salaire pour le mois de janvier 2020,
- déclaré fondée la demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris pour le montant de 2.047,17 euros,
- déclaré non fondée la demande en paiement d'arriérés de salaire pour heures de récupération,
- déclaré non fondée la demande en paiement de frais de déplacement.

Toutes les autres demandes, ainsi que les frais et dépens de l'instance, ont été réservées.

Pour déclarer le licenciement abusif, la juridiction du travail de première instance a notamment retenu :

- que l'employeur aurait dû envoyer le courrier de licenciement à la nouvelle adresse de la salarié,
- qu'étant donné que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) n'a pas démontré que la salariée a réceptionné la lettre de licenciement qu'elle lui a envoyée le 16 décembre 2019 ou que celle-ci a été mise en mesure d'en prendre connaissance, le courrier de licenciement tel qu'il a été envoyé le 16 décembre 2019 ne saurait produire aucun effet,
- que comme le courrier du 16 décembre 2019 ne produit aucun effet, ce n'est que par le mail et le courrier du 30 janvier 2020 que le licenciement a été notifié à la requérante,
- que le licenciement du 30 janvier 2020 n'est partant pas intervenu dans le délai d'un mois à partir de la faute reprochée du 15 décembre 2019, de sorte que le congédiement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre de la requérante le 30 janvier 2020 doit en application de l'article L.124-10 (6) du code du travail être déclaré abusif.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a interjeté appel du susdit jugement par exploit d'huissier du 11 mars 2024.

L'appelante fait valoir que la lettre de licenciement datée du 16 décembre 2019 a été adressée à l'adresse qui avait été portée à sa connaissance et que les services postaux l'ont renvoyée avec le motif « non réclamé », ce qui démontrerait que le nom de l'intimée aurait toujours été inscrit sur la sonnette et la boîte aux lettres.

Elle souligne que la lettre recommandée du 30 janvier 2020 a bien été réceptionnée par la salariée à la même adresse.

Elle considère que les faits reprochés, à savoir un refus de travail et un acte d'insubordination, justifient le licenciement prononcé et sont établis par les attestations testimoniales versées en cause.

Elle affirme que tous les congés ont dûment été réglés à la salariée, ce qui ressortirait des pièces versées en cause.

Elle demande à la Cour, par réformation de la décision attaquée, de déclarer le licenciement litigieux fondé pour s'appuyer sur une cause réelle et sérieuse, de débouter en conséquence l'intimée de ses prétentions indemnitaires en rapport avec celui-ci et de la décharger de la condamnation au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

A titre subsidiaire, elle formule une offre de preuve tendant à prouver, par voie d'enquête, les faits reprochés à l'intimée.

L'appelante réclame encore une indemnité de procédure de 2.500 euros pour chaque instance.

PERSONNE1.), qui se rapporte à prudence de justice quant à la recevabilité de l'acte d'appel et la précision de la lettre de licenciement, estime qu'aucune faute grave ne peut lui être reprochée.

Elle conteste tout refus de travail et tout acte d'insubordination.

Elle demande le rejet de l'offre de preuve pour n'être ni précise, ni pertinente et ni concluante.

L'intimée précise avoir changé d'adresse en août 2018 et en avoir informé son employeur par courriel du 21 février 2019.

Elle estime que la lettre de licenciement du 16 décembre 2019 envoyée à son ancienne adresse serait nulle et de nul effet.

Le licenciement du 30 janvier 2020 ne serait pas intervenu endéans le délai légal d'un mois durant lequel une faute peut être invoquée pour justifier un renvoi avec effet immédiat.

L'intimée conclut à la confirmation du jugement déféré en ce qu'il a déclaré le congédiement abusif et lui a alloué la somme de 2.500 euros à titre de dommage moral.

Elle demande à la Cour de fixer la période de référence à six mois et de faire droit à sa demande en indemnisation de son préjudice matériel à hauteur de 10.159,98 euros.

Elle chiffre le montant de l'indemnité compensatoire de préavis redue à 3.386,66 euros et celui de l'indemnité compensatoire pour jours de congé non pris redue à 2.105,80 euros.

Elle affirme s'être trouvée à disposition de son employeur et réclame dès lors paiement du salaire du mois de janvier 2020 d'un montant de 1.642,78 euros.

Elle allègue avoir droit aux sommes de 141,53 euros à titre d'arriérés du chef d'heures de récupération non payées et de 118 euros du chef de frais de déplacement.

PERSONNE1.) sollicite, en interjetant implicitement appel incident sur ces points, la condamnation de l'appelante au paiement en sa faveur des prédicts montants.

A titre subsidiaire, elle réclame une indemnité pour irrégularité formelle du licenciement de 1.693,33 euros.

L'intimée requiert encore une indemnité de procédure de 2.500 euros pour les deux instances.

Dans ses conclusions en réplique, l'appelante précise que le volet de la demande relatif à l'indemnisation du préjudice matériel a été réservé et s'oppose à une évocation de cette demande en instance d'appel.

Elle nie que l'intimée ait été à sa disposition au mois de janvier 2020.

Elle conteste les postes réclamés dans leur principe et quanta.

Appréciation de la Cour

L'appel interjeté le 11 mars 2024 par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) contre le jugement du 30 janvier 2024, lui notifié le 31 janvier 2024, est recevable pour avoir été introduit dans les délai et forme de la loi.

Il en est de même de l'appel incident.

Le licenciement

Il est constant en cause que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a envoyé, le 16 décembre 2019, une lettre contenant notification de son

licenciement avec effet immédiat à PERSONNE1.), engagée le 8 mai 2018 en qualité de femme de charge, à l'adresse ADRESSE3.).

Le courrier de licenciement a été retourné à l'employeur avec la mention « non réclamé ».

L'appelante a, en date du 30 janvier 2020, de nouveau envoyé la lettre de licenciement du 16 décembre 2019 à l'intimée moyennant courriel et lettre recommandée.

Il ressort des pièces versées au dossier que PERSONNE1.) avait informé son employeur, par mail en date du 21 février 2019, du changement de son adresse et que depuis le mois d'août 2019 toutes les fiches de salaire lui ont été envoyées à son nouveau domicile se situant à ADRESSE4.).

L'appelante était donc au courant, au moment du congédiement, de la nouvelle adresse de sa salariée.

L'article L.124-10, paragraphe (3), alinéa 1^{er}, du Code du travail dispose :

« La notification de la résiliation immédiate 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. Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification. A défaut de motivation écrite, le licenciement est abusif. »

Le tribunal du travail en a déduit, à juste titre, qu'il est de l'essence même de cette disposition légale qu'il appartient à l'employeur de porter le licenciement avec effet immédiat à la connaissance du salarié concerné, celle-ci découlant soit de la notification, soit de la signature apposée sur le double de la lettre de licenciement, cette signature valant notification.

Le seul dépôt de la lettre à la poste ne vaut pas notification, mais il faut que la lettre arrive à destination ou que le destinataire soit à tout le moins mis en mesure d'en prendre connaissance.

Le fait que l'avis de réception de la lettre recommandée du 16 décembre 2019 mentionne destinataire « absent » et courrier « non réclamé » ne prouve pas, étant donné que la lettre de renvoi a été envoyée à l'ancienne adresse de l'intimée, la réception de celle-ci. Il est relevé à cet égard que les services

postaux ne sont pas tenus, contrairement aux huissiers de justice chargés de signifier un acte judiciaire, de vérifier l'exactitude de l'adresse du destinataire et de la rechercher le cas échéant.

Il s'ensuit que le congédiement n'a pas valablement été notifié à la salariée en date du 16 décembre 2019.

PERSONNE1.) reconnaît que le licenciement avec effet immédiat a été porté à sa connaissance le 30 janvier 2020.

L'appelante ne fait pas état et a fortiori n'établit pas une notification antérieure.

C'est partant à cette date que le licenciement produit ses effets.

Aux termes de l'article L.124-10, paragraphe (6), du Code du travail :

« Le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà du délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales.

Le délai prévu à l'alinéa qui précède n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute.

Dans le cas où il y a lieu à application de la procédure prévue à l'article L.124-2, celle-ci doit être entamée dans le délai fixé à l'alinéa 1^{er} du présent paragraphe. ».

La juridiction du premier degré a, eu égard à la disposition précitée, retenu à bon droit que le licenciement notifié le 30 janvier 2020 n'est pas intervenu dans le délai d'un mois à partir de la faute reprochée du 16 décembre 2019.

Le jugement a quo est partant à confirmer en ce qu'il a déclaré abusif le licenciement en cause.

L'indemnisation

Indemnité compensatoire de préavis

PERSONNE1.), abusivement licenciée, a droit, en application des articles L.124-6 et L.124-3, paragraphe (2), du Code du travail et eu égard à son ancienneté inférieure à cinq ans, à une indemnité compensatoire de préavis correspondant à deux mois de salaire.

L'indemnité compensatoire de préavis due en cas de licenciement abusif en application de l'article L.124-6 du Code du travail correspond au salaire dû pendant la durée du préavis que l'employeur aurait dû respecter lors du licenciement conformément à l'article L.124-3 paragraphe (2) du même code (cf. Cass., 1^{er} février 2024, n°16/2024, n° CAS-2023-00070 du registre).

Compte tenu du fait que le temps de travail hebdomadaire de l'intimée, suivant son contrat de travail, n'est que de 30 heures, le tribunal du travail a correctement évalué cette indemnité au montant de [2 (mois) x 129,75 (heures) x 12,6368 euros (salaire horaire) =] 3.279,25 euros.

L'appel incident sur ce point, non autrement motivé, et ayant pour objet de réclamer à titre d'indemnité compensatoire de préavis la somme de 3.386,66 euros, est dès lors à rejeter comme non fondé.

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 confronté à une situation matérielle et à un avenir professionnel incertains et, d'autre part, l'atteinte portée à sa dignité de salarié en raison de ce congédiement infondé.

Compte tenu des circonstances du licenciement, de l'âge de la salariée au moment du congédiement (28 ans) et de sa faible ancienneté dans l'entreprise d'une part, et de l'absence de toute preuve d'une recherche d'emploi d'autre part, la Cour considère que le préjudice moral subi par PERSONNE1.) est indemnisé de façon adéquate par le montant de 1.000 euros.

Le jugement entrepris est dès lors à réformer en ce sens.

Préjudice matériel

La demande en indemnisation du chef de préjudice matériel en raison du licenciement intervenu a été réservée par le tribunal du travail.

L'effet dévolutif de l'appel ne s'attache qu'aux points qui ont effectivement été tranchés par la juridiction du premier degré. Si les juges de première instance ont décidé sur certains points seulement et non pas sur les autres, la juridiction d'appel n'est en conséquence pas saisie des demandes non définitivement vidées en première instance.

A défaut de réformation de la décision déférée quant au caractère abusif du licenciement et comme la cause n'est pas en état de recevoir une solution définitive sur ce point, les conditions légales posées par l'article 597 du Nouveau code de procédure civile pour que la juridiction d'appel puisse évoquer le litige par rapport au préjudice matériel réclamé ne sont pas données.

Le litige est dès lors à renvoyer sur ce point en prosécution de cause devant le tribunal du travail de Luxembourg.

La demande en paiement d'arriérés de salaire pour le mois de janvier 2020

Pour que le salaire soit dû, il faut que la prestation de travail qui en est la cause juridique et la mesure, ait été accomplie. Le salaire est la contrepartie du travail accompli et le principe de la corrélation travail-salaire veut qu'en principe aucun salaire ne soit dû lorsqu'aucun travail n'a été accompli.

En l'occurrence, PERSONNE1.), qui nie avoir été au courant de son licenciement opéré en date du 16 décembre 2019, n'allègue pas et a fortiori ne prouve pas s'être présentée à son travail à partir du 16 décembre 2019 et dès lors avoir été à la disposition de son employeur.

En conséquence, à défaut d'exécution de tout travail par l'intimée en janvier 2020, sa demande en paiement d'arriérés de salaire pour ce mois est, par confirmation du jugement déféré, à déclarer non fondée.

La demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour jours de congés non pris

Il résulte des copies des trois virements bancaires (pièce n°9 de l'appelante), ensemble les fiches de salaire versées en cause, que l'employeur a payé à l'intimée le solde des congés non pris.

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

La demande en paiement d'arriérés de salaire à titre d'heures de récupération non payées

PERSONNE1.) demande à voir condamner son ancien employeur à lui payer le montant de [8 (heures) x 12,6368 euros (salaire horaire) x 140% =] 141,53 euros à titre d'arriérés de salaire pour heures de récupération, par réformation de la décision déférée.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) soutient que les heures de récupération encore rédues en décembre 2019 ont été rémunérées à hauteur de 313,39 euros.

C'est par de justes motifs que la Cour adopte, que le tribunal du travail a rejeté cette demande, après avoir constaté, au vu des pièces versées, que les arriérés de salaire dus au titre d'heures de récupération ont été réglés.

La salariée ne présente par ailleurs aucun argument de nature à contredire les constatations faites par le tribunal.

La demande en remboursement des frais de déplacement

La salariée demande à voir condamner l'appelante à lui payer le montant de 118 euros, correspondant à la somme des retenues opérées sur plusieurs mois par l'employeur sur l'indemnité pour frais de déplacement contractuellement prévue, par réformation du jugement a quo.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) fait valoir que l'intimée ne peut prétendre à ce montant dans la mesure où les déductions en cause ont été opérées en raison de ses congés.

Le point 4, dernier alinéa, du contrat de travail conclu entre parties stipule : « *En sus du salaire de base, le salarié aura droit au complément suivant : - Frais de déplacement pour se rendre chez les clients correspondant à 90 € net/mois (en cas de congé ou de maladie, ces frais ne seront pas octroyés.* »

PERSONNE1.), qui ne conteste pas les absences en soi, affirme, en instance d'appel, que la dernière partie de cette clause serait nulle pour être contraire à l'article L.121-3 du Code du travail, alors qu'elle serait défavorable au salarié qui devrait avoir droit « *au paiement des frais de déplacements [qu'il] soit en arrêt de maladie ou en congé* ».

PERSONNE1.) ne précise pas quelle disposition du titre II du Code du travail aurait été violée par ladite clause.

Dans la mesure où la stipulation en cause prévoit le remboursement de frais de déplacement engagés par le salarié pour se rendre auprès de clients, il est légitime de prévoir le non-paiement de cette indemnité lorsque de tels frais n'ont pas été exposés par le travailleur.

L'employeur est en effet libre de soumettre le remboursement au salarié de frais à la condition de leur engagement réel.

Le jugement est partant encore à confirmer sur ce point

Les indemnités de procédure réclamées

Il échet de rappeler que la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure a été réservée en première instance.

Les parties sont à débouter de leurs demandes en obtention d'indemnités de procédure, étant donné que la condition de l'iniquité requise par la loi fait défaut au vu de l'issue du litige en instance d'appel.

Eu égard au résultat du litige, il échet de faire masse des frais et dépens relatifs à l'instance d'appel et de les imposer pour moitié à chacune des parties.

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,

dit qu'il n'y a pas lieu à évocation quant à la demande en indemnisation du chef de préjudice matériel subi en raison du licenciement intervenu,

dit l'appel incident non fondé et en déboute,

dit l'appel principal partiellement fondé,

par réformation,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité compensatoire pour jours de congé non pris,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice moral subi fondée jusqu'à concurrence du montant de 1.000 euros,

partant condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 4.279,25 euros, avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice – 22 février 2021 – jusqu'à solde,

confirme le jugement déferé pour le surplus,

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

renvoie le litige en prosécution de cause devant le tribunal du travail de Luxembourg, autrement composé,

fait masse des frais et dépens de l'instance d'appel et les impose pour moitié à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) et pour moitié à PERSONNE1.) avec distraction au profit de M^e Ana Isabel ALEXANDRE, 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.

