

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 53/25 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du huit mai deux mille vingt-cinq.

Numéro CAL-2024-00946 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 Patrick KURDYBAN de Luxembourg du 20 septembre 2024,

comparant par Maître Marcel MARIGO, 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 organe de gestion actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit KURDYBAN,
défaillante,

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 KURDYBAN,

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

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 7 janvier 2025.

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 4 juillet 2024, PERSONNE1.), ci-après PERSONNE1.), a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., ci-après la société SOCIETE1.), devant le tribunal du travail de Luxembourg pour y entendre dire justifiée sa démission avec préavis du 10 avril 2024 et requalifier celle-ci en licenciement.

Elle a sollicité la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer les montants suivants, avec les intérêts légaux à partir du jour du dépôt de la requête introductive d'instance :

- indemnité compensatoire de préavis : 6.170,22 euros
- indemnisation pour dommage moral : 35.000,00 euros
- indemnisation pour dommage matériel : 15.405,55 euros
- « heures supplémentaires majorées pour la période aux congés légaux et aux jours fériés et dimanche prestés » : 55.297,29 euros
- heures prestées en date du 17 octobre 2021 : 155,60 euros
- frais et honoraires d'avocat : 5.000,00 euros

Elle a, en outre, réclamé la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer « le montant correspondant au restant dû des salaires indexés pour les années

2022 à 2024 à voir déterminer par voie d'expertise dont les frais seront à charge de la partie défenderesse » et à lui délivrer « les fiches de salaires à venir », le formulaire E 301 et l'attestation patronale, sous peine d'une astreinte non comminatoire de 500 euros par jour de retard.

Elle a enfin conclu à l'exécution provisoire du jugement à intervenir, à la majoration du taux d'intérêt de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à partir de la notification du jugement à intervenir, ainsi qu'à la condamnation de la société SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité de procédure de 2.500 euros.

Par la même requête, PERSONNE1.) a fait convoquer l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, ci-après l'ÉTAT.

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) a exposé qu'elle avait été engagée en qualité de responsable de salle par la société SOCIETE1.) suivant contrat de travail à durée indéterminée du 10 septembre 2021, avec effet au 18 octobre 2021 et qu'elle avait démissionné avec effet au 14 mai 2024, suivant courrier du 10 avril 2024, libellé dans les termes suivants :

« (...) Messieurs,

Je fais suite à nos divers entretiens du 25 février, 15 mars, 28 mars, 5 et 6 avril, au cours desquels vous m'avez informé accepter une rupture amiable avec indemnisation conséquente au vu de mon dévouement depuis près de 3 ans. Votre proposition devant être faite le 8 avril 2024 dernier, vous n'avez pas pris contact avec moi. Je vous ai relancé, relance à laquelle vous n'avez daigné me répondre laissant cette supposée rupture amiable sans suite.

Par conséquent, je vous présente ce jour ma démission de mon poste de Responsable de Salle (outr serveuse, secrétaire, pâtissière, plongeuse, baby-sitter etc.) puisque aucun accord n'a pu aboutir. Conformément au délai de préavis requis, je quitterai l'entreprise le 15 mai 2024 prochain.

Je vous prierai de tenir à ma disposition à cette date le solde de tout compte, le certificat de travail et document pour l'emploi ainsi que mes fiches de payes suivantes que je vous ai réclamées et que vous n'avez jamais envoyées.

Fiches de payes des mois suivants : 12/22-02/23-03/23-07/23-09/23-12/23.

Bien entendu lors de mon départ tous les effets personnels que j'ai pu acheter ou mettre à la disposition de l'entreprise partiront avec moi.

- Vaisselle et art de la table*
- Décoration en tout genre etc. (...). »*

La requérante a reproché à la partie défenderesse, d'avoir « *violé ses droits les plus élémentaires* » en omettant de rémunérer ses heures supplémentaires, de payer ses salaires intégralement, de majorer les jours fériés et les dimanches travaillés, d'indexer les salaires, de comptabiliser les congés et de payer des indemnités pour congé non pris.

L'employeur lui aurait, par ailleurs, imposé des tâches incombant au gérant et l'aurait empêchée de prendre un congé de maladie et de faire des pauses.

Par courrier de son mandataire du 2 août 2024, l'ÉTAT a informé le tribunal du travail qu'il n'avait pas de revendications à faire valoir.

La société SOCIETE1.) n'a pas comparu à l'audience de première instance.

Par jugement du 9 août 2024, le tribunal du travail, statuant par défaut à l'égard de la société SOCIETE1.) et contradictoirement à l'égard des autres parties, a :

- dit non fondées les demandes de PERSONNE1.) en paiement d'heures supplémentaires et en condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer « *le montant correspondant au restant dû des salaires indexés pour les années 2022 à 2024 à voir déterminer par voie d'expertise dont les frais seront à charge de la partie défenderesse* »,
- dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en requalification de sa démission avec préavis du 10 avril 2024 en licenciement abusif,
- dit non fondées les demandes de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et en indemnisation des préjudices matériel et moral dont elle se prévaut,
- dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'heures de travail prestées le 17 octobre 2021,
- dit irrecevables les demandes de PERSONNE1.) tendant à voir condamner la société SOCIETE1.) à lui remettre « *les fiches de salaires à venir* » et « *l'attestation patronale* »,
- condamné la société SOCIETE1.) à remettre à PERSONNE1.) le formulaire E301, également connu sous le nom de formulaire U1, et ce dans la quinzaine de la notification du jugement, sous peine d'une astreinte de 100 euros par jour de retard, le maximum de l'astreinte étant fixé à 5.000 euros,
- dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du chef de frais et honoraires d'avocat exposés,

- condamné la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 350 euros,
- dit qu'il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement,
- condamné la société SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Pour débouter PERSONNE1.) de sa demande en paiement d'heures supplémentaires, la juridiction du premier degré a relevé que la salariée n'établissait ni la prestation d'heures supplémentaires ni l'existence d'un accord ou d'une demande de l'employeur quant à la prestation de telles heures.

Le tribunal du travail a encore retenu que, faute par la requérante de verser ses fiches de salaire relatives à la période visée, elle n'établissait pas que la partie défenderesse lui redevait des arriérés de salaire pour les années 2022 à 2024.

Le tribunal n'a pas fait droit à la demande de la requérante tendant à la requalification de sa démission avec préavis en licenciement abusif, au motif que PERSONNE1.) n'établissait pas les faits à la base de cette demande, « *sans préjudice de la question qui resterait à apprécier si, à supposer, par hypothèse, les faits allégués établis, ils justifiaient la requalification de la démission avec préavis en un licenciement abusif ouvrant droit à indemnisation.* »

La requérante a, dès lors, été déboutée de ses demandes en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et en indemnisation des préjudices matériel et moral.

La juridiction de première instance a rejeté la demande de PERSONNE1.) en condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer le montant de 155,60 euros à titre d'arriérés de salaire pour la journée du 17 octobre 2021, la requérante n'ayant pas établi avoir accompli un travail sujet à rémunération pour le compte de la société défenderesse la veille de la prise d'effet de son contrat de travail.

A défaut pour PERSONNE1.) de préciser quelles fiches de salaire étaient visées par la demande en délivrance des « *fiches de salaires à venir* » et à quel document avait trait la demande en remise de l'« *attestation patronale* », ces demandes ont été déclarées irrecevables.

Etant restée en défaut de prouver la remise du formulaire E301, également connu sous le nom de formulaire U1, à PERSONNE1.), la société SOCIETE1.) a été condamnée à lui remettre ledit document sous peine d'astreinte.

De ce jugement, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel par acte d'huissier du 20 septembre 2024.

L'appelante demande à la Cour de requalifier sa démission avec préavis du 10 avril 2024 en licenciement abusif, par réformation du jugement entrepris.

Elle affirme que l'employeur « s'est livré à une violation constante » de ses droits les plus élémentaires et maintient les reproches qu'elle lui avait adressés en première instance.

Elle réclame la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer les montants suivants :

- indemnité compensatoire de préavis : 6.170,22 euros
- indemnisation pour dommage moral : 35.000,00 euros
- indemnisation pour dommage matériel : 15.405,55 euros
- « heures supplémentaires majorées pour la période aux congés légaux et aux jours fériés et dimanche prestés » : 55.297,29 euros
- heures prestées en date du 17 octobre 2021 : 155,60 euros
- arriérés de salaire indexés d'octobre 2021 à mai 2024 : 2.110,86 euros
- frais et honoraires d'avocat : 5.000,00 euros

L'appelante réclame, en outre, la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 2.000 euros pour l'instance d'appel ainsi que sa condamnation aux frais et dépens des deux instances.

L'appelante estime qu'elle a droit à une indemnité compensatoire de préavis et à une indemnisation pour préjudices matériel et moral eu égard au fait que sa démission avec préavis était la conséquence des fautes graves de l'employeur, ayant rendu impossible la continuation des relations de travail.

Concernant sa demande en paiement d'heures supplémentaires, l'appelante soutient que l'employeur a sciemment omis d'indiquer le nombre des heures normales et des heures supplémentaires prestées dans les fiches de salaire, dans le but d'échapper à ses obligations contractuelles.

Elle verse plusieurs photos pour établir qu'elle a travaillé le 17 octobre 2021, soit la veille de la prise d'effet de son contrat de travail, et qu'elle peut prétendre à une rémunération de ce chef.

Quant à sa demande en paiement d'arriérés de salaire pour la période du 18 octobre 2021 au 15 mai 2024, l'appelante fait valoir qu'il résulte des fiches de salaire que son salaire n'a jamais été indexé.

L'État demande acte qu'il n'a pas de revendications à faire valoir.

La société SOCIETE1.) n'a pas constitué avocat à la Cour.

L'acte d'appel n'ayant pas été remis à personne, il y a lieu de statuer par défaut à son égard.

Appréciation de la Cour

L'article 78 du Nouveau Code de procédure civile prévoit que si le défendeur ne comparait pas, il est néanmoins statué sur le fond et le juge ne fait droit à la demande que dans la mesure où il l'estime régulière, recevable et bien fondée.

Le prescrit dudit article concilie deux impératifs, celui de ne pas permettre que l'absence de comparution puisse paralyser la justice, et celui d'assurer le respect du contradictoire. Concernant ce deuxième impératif, il est précisé que le défaut ne vaut en aucun cas acquiescement à la demande ou aveu de la part du défendeur et qu'en l'absence du défendeur, l'office du juge est censé suppléer à la contradiction (cf. J. Vincent et S. Guinchard, Procédure civile, Dalloz, coll. Précis, 32e éd., n° 784).

Quant aux revendications de l'appelante en relation avec sa démission

Il est constant en cause que PERSONNE1.) a résilié le contrat de travail avec effet au 14 mai 2024, suivant courrier du 10 avril 2024, soit en respectant le préavis légal d'un mois prévu par les dispositions combinées des articles L.124-3 et L.124-4 du Code du travail dans l'hypothèse d'une ancienneté de services inférieure à cinq ans dans le chef du salarié démissionnaire.

Elle demande à voir requalifier sa démission en licenciement abusif et réclame l'indemnisation de ses dommages matériel et moral ainsi que le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Si, en vertu de l'article L.121-7 du Code du travail, la résiliation du contrat de travail découlant du refus du salarié d'accepter la modification du contrat de travail en sa défaveur peut être considérée comme licenciement susceptible de recours judiciaire, aucune base légale ne permet de requalifier la démission du salarié pour faute grave de l'employeur en licenciement (cf. en ce sens : Cour

d'appel, 10 juin 2004, n° 28628 du rôle ; 4 octobre 2012, n° 37333 du rôle ; 4 juillet 2013, n° 39309 du rôle ; 23 janvier 2014, n° 39480 du rôle).

Une requalification de la démission avec préavis du salarié en licenciement abusif n'est pas non plus prévue par la loi.

En application des articles L.124-6 et L.124-10 du Code du travail, le salarié qui résilie le contrat de travail avec effet immédiat pour motif grave procédant du fait ou de la faute de l'employeur et dont la résiliation est jugée justifiée et fondée par la juridiction du travail, peut réclamer des dommages et intérêts ainsi qu'une indemnité compensatoire de préavis.

La possibilité pour le salarié de réclamer une indemnité compensatoire de préavis ou des dommages et intérêts pour préjudice matériel ou moral à son ancien employeur pour motifs graves dans le chef de ce dernier n'est, en revanche, prévue par aucun texte légal, lorsque, comme en l'espèce, le salarié résilie le contrat de travail en respectant le préavis légal (cf. en ce qui concerne une demande en indemnisation : Cour d'appel, 14 janvier 2010, n° 33317).

Le jugement entrepris est donc à confirmer, quoique partiellement pour d'autres motifs, en ce qu'il a dit non fondées les demandes de PERSONNE1.) en requalification de sa démission avec préavis du 10 avril 2024, en indemnisation de ses préjudices matériel et moral et en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Quant à la demande en paiement du chef d' « heures supplémentaires majorées pour la période aux congés légaux et aux jours fériés et dimanche prestés »

Le tableau type Excel (« récapitulatif heures supplémentaires ») et les « fiches horaires » portant la signature de l'appelante (pièces 7 et 8 de la partie appelante), sur base desquels celle-ci réclame le montant de 55.297,29 euros à titre d' « heures supplémentaires majorées pour la période aux congés légaux et aux jours fériés et dimanche prestés » constituent des pièces dépourvues de force probante, eu égard à leur caractère unilatéral.

La comparaison des indications figurant dans lesdits documents aux données reprises dans les fiches de salaire produites en instance d'appel n'est partant pas de nature à étayer les allégations de PERSONNE1.) quant à la prestation d'heures supplémentaires et d'heures prestées les dimanches et jours fériés pour lesquelles elle réclame le paiement.

L'appelante n'explique, par ailleurs, pas dans quelle mesure le montant réclamé concerne, entre autres, des « congés légaux ».

Il s'y ajoute que, tel que la juridiction de première instance l'a rappelé à bon droit, il appartient au salarié qui réclame à l'employeur le salaire correspondant à des heures de travail supplémentaires, de prouver non seulement qu'il a effectivement presté des heures supplémentaires, mais aussi l'accord de l'employeur à cet effet.

Tout comme en première instance, l'appelante reste en défaut d'établir l'accord ou la demande de l'employeur pour l'accomplissement des heures supplémentaires en cause.

Il s'ensuit que c'est à juste titre que le tribunal du travail a rejeté la demande de PERSONNE1.) en paiement d'« heures supplémentaires majorées pour la période aux congés légaux et aux jours fériés et dimanche prestés ».

Quant à l'indexation des salaires

Le tribunal du travail a rejeté la demande de PERSONNE1.) tendant au paiement du « montant correspondant au restant dû des salaires indexés pour les années 2022 à 2024 à voir déterminer par voie d'expertise », au motif que la requérante ne versait pas les fiches de salaire des mois en cause.

En instance d'appel, PERSONNE1.) chiffre sa demande du chef d'« arriérés de salaire indexés d'octobre 2021 à mai 2024 » au montant de 2.110,86 euros.

Il y a lieu de lui en donner acte.

La Cour considère que la demande en instauration d'une expertise présentée en première instance contenait implicitement mais nécessairement une demande en paiement, de sorte que la demande du chef d'« arriérés de salaire indexés d'octobre 2021 à mai 2024 », chiffrée pour la première fois en instance d'appel, ne constitue pas une demande nouvelle, prohibée en instance d'appel au sens de l'article 592, alinéa 1^{er} du Nouveau Code de procédure civile.

Le contrat de travail signé entre parties le 10 septembre 2021 et ayant pris effet au 18 octobre 2021, prévoit que le salaire mensuel brut de la salariée est fixé au montant de 2.700 euros, indice « 855,62 au 01/10/21 ».

Il résulte des fiches de salaire versées en instance d'appel et du décompte relatif au « différentiel des sommes perçues et réellement dues » (pièce 9 de la partie appelante) que l'employeur a augmenté le montant mensuel de 2.700

euros en fonction des différentes adaptations indiciaires intervenues au cours de la relation de travail.

Il appert du décompte litigieux que l'appelante estime qu'à la date de la prise d'effet du contrat de travail, son salaire mensuel brut aurait dû s'élever au montant de 2.708,35 euros, correspondant au salaire social minimum qualifié, au lieu du montant de 2.700 euros et qu'elle réclame, pour chaque mois en cause, la différence entre le montant du salaire minimum qualifié indexé et le montant qu'elle a effectivement perçu.

Aux termes de l'article L.222-4 du Code du travail,

« (1) Le niveau du salaire social minimum des salariés justifiant d'une qualification professionnelle est majoré de vingt pour cent.

(2) Est à considérer comme salarié qualifié au sens des dispositions du présent chapitre, le salarié qui exerce une profession comportant une qualification professionnelle usuellement acquise par un enseignement ou une formation sanctionnée par un certificat officiel.

Sont à considérer comme certificats officiels au sens de l'alinéa qui précède, les certificats reconnus par l'Etat luxembourgeois et qui sont au moins du niveau du certificat d'aptitude technique et professionnelle (CATP) ou le diplôme d'aptitude professionnelle (DAP) de l'enseignement secondaire technique. L'équivalence des certificats qui sont au moins du niveau du certificat d'aptitude technique et professionnelle ou du niveau du diplôme d'aptitude professionnelle ou du diplôme d'aptitude professionnelle (DAP) au sens des dispositions du présent alinéa est reconnue par le ministre ayant l'Education nationale dans ses attributions, sur avis du ministre ayant le Travail dans ses attributions.

Le détenteur du certificat de capacité manuelle (CCM) ou d'un certificat de capacité professionnelle (CCP) doit être considéré comme salarié qualifié au sens des dispositions de l'alinéa 1er du présent paragraphe après une pratique d'au moins deux années dans le métier dans lequel le certificat a été délivré.

Le détenteur du certificat d'initiation technique et professionnelle (CITP) doit être considéré comme salarié qualifié au sens des dispositions de l'alinéa 1er du présent paragraphe après une pratique d'au moins cinq années dans le métier ou la profession dans lesquels le certificat a été délivré.

(3) Le salarié qui exerce une profession répondant aux critères énoncés au paragraphe (2) sans être détenteur des certificats prévus à l'alinéa 2 de ce

même paragraphe, doit justifier d'une pratique professionnelle d'au moins dix années dans ladite profession pour être reconnu comme salarié qualifié.

(4) Dans les professions où la formation n'est pas établie par un certificat officiel, le salarié peut être considéré comme salarié qualifié lorsqu'il a acquis une formation pratique résultant de l'exercice pendant au moins six années de métiers nécessitant une capacité technique progressivement croissante. »

Dans la mesure où l'appelante ne justifie pas avoir rempli les conditions prévues à l'article L.222-4, précité, du Code du travail, pour prétendre au paiement du salaire minimum qualifié, sa demande en paiement d' « *arriérés de salaire indexés d'octobre 2021 à mai 2024* » laisse d'être fondée.

Quant à la demande en paiement d'heures de travail relatives au 17 octobre 2021

C'est à juste titre que le tribunal du travail a retenu que les « *seules photos non situables* » (pièce 15 de la partie appelante) et l'attestation testimoniale de la mère de l'appelante (pièce 14 de la partie appelante), imprécise à cet égard, ne sont pas de nature à établir que PERSONNE1.) aurait travaillé pour la société SOCIETE1.) en date du 17 octobre 2021, soit la veille de la date de prise d'effet du contrat de travail.

Quant à la demande en indemnisation pour frais d'avocat

Les frais non compris dans les dépens, donc également les honoraires d'avocat, constituent un préjudice réparable et peuvent être remboursés sur base de la responsabilité pour faute des articles 1382 et 1383 du Code civil (cf. Cour de cassation, 9 février 2012, arrêt n° 5/12, n° 2881 du registre).

Or, le droit d'agir en justice pour être entendu par le juge sur le fond d'une contestation constitue un droit fondamental dont l'exercice n'est susceptible d'engager la responsabilité de son auteur qu'en présence d'un abus résultant d'une intention malveillante, d'une erreur grossière équipollente au dol ou d'une légèreté blâmable.

Comme aucune faute dans le sens prédécrit n'est établie dans le chef de la société SOCIETE1.), la demande de PERSONNE1.) en indemnisation pour frais d'avocat est à rejeter, par confirmation du jugement entrepris.

Quant à la demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel

Eu égard au sort réservé à son appel, PERSONNE1.) est à débouter de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour la présente instance.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant par défaut à l'égard de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) et contradictoirement à l'égard des autres parties,

reçoit l'appel en la forme,

donne acte à l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, qu'il n'a pas de revendications à formuler,

dit l'appel non fondé,

confirme le jugement entrepris,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel et en déboute,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction au profit de Maître Lynn FRANK, 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.