

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 92/25 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du quinze juillet deux mille vingt-cinq.

Numéro CAL-2024-00356 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.),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Laura GEIGER de Luxembourg des 21 et 22 mars 2024,

comparant par Maître Marie BENA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

1) la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. en faillite, ayant été établie et ayant eu son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son curateur Maître Astrid BUGATTO, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à Luxembourg,

intimée aux fins du susdit exploit GEIGER des 21 et 22 mars 2024,

comparant par Maître Astrid BUGATTO, 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 de Clairefontaine,

intimé aux fins du susdit exploit GEIGER du 22 mars 2024,

comparant par Maître Claudio ORLANDO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL :

Saisi le 6 octobre 2022 d'une requête déposée par PERSONNE1.) tendant à voir déclarer abusif son licenciement avec effet immédiat intervenu en date du 21 septembre 2022 et à la condamnation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), à lui payer de ce chef diverses indemnités, le tribunal du travail de Luxembourg a, par jugement contradictoire du 5 février 2023, déclaré ledit licenciement justifié et, en conséquence, débouté le salarié de ses demandes en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et en indemnisation de ses préjudices matériel et moral prétendument subis.

La juridiction de première instance a dit fondée la demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour jours de congé non pris pour le montant de 3.978,86 euros.

Le salarié a été débouté de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure.

Ledit jugement a encore dit fondée la demande de l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après l'ÉTAT) et condamné PERSONNE1.) à rembourser à ce dernier les indemnités de chômage touchées par provision, à hauteur de 37.835,85 euros.

Pour statuer ainsi, le tribunal du travail, après avoir rejeté les moyens tirés d'une violation des dispositions protectrices de l'article L.121-6 du Code du travail, interdisant à l'employeur dûment averti tout licenciement en période d'incapacité de travail, et du défaut de précision des motifs du congédiement, a retenu, en substance, que l'absence injustifiée de trois semaines du « *general sales manager* » PERSONNE1.), conjuguée aux faits de s'être attribué trois véhicules, d'avoir commis des fautes caractérisées de gestion au préjudice de son employeur et d'avoir augmenté de façon considérable son propre salaire, dénotent une forme de mépris envers l'employeur et constituent des fautes rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail par le fait qu'elles avaient définitivement compromis la confiance réciproque indispensable entre employeur et salarié.

Pour le calcul de l'indemnité compensatoire pour jours de congé non pris, le tribunal a considéré « *que les augmentations de salaire que PERSONNE1.) s'est octroyées participaient des motifs justifiés de licenciement pour faute grave, de sorte qu'en l'espèce, le salaire mensuel brut de référence ne saurait être celui perçu par le requérant en septembre 2022 au moment du licenciement, mais celui fixé au contrat de travail du 8 mai 2020* ».

La demande de l'ÉTAT a été déclarée fondée au vu de l'article L.521-4, paragraphe (6), du Code du travail et des pièces versées.

PERSONNE1.) a interjeté appel du susdit jugement par exploit d'huissier des 21 et 22 mars 2024.

Il affirme avoir respecté la double obligation lui imposée par les dispositions de l'article L.121-6 du Code du travail en informant son employeur le premier jour de son absence, soit le 20 juin 2022, par le biais d'PERSONNE2.), qui occupait la fonction d'« *office manager* » au sein de l'intimée et qui était habilitée de par sa fonction à recevoir les certificats médicaux. Il fait encore valoir que ses fiches de salaire des mois de juin à septembre 2022 mentionneraient son état de maladie. Il estime en conséquence que son renvoi a été prononcé en violation des dispositions de l'article L.121-6, paragraphe (3), du Code du travail et qu'il est dès lors abusif.

L'appelant considère que les motifs du licenciement ne répondent pas aux exigences de précision légales, de sorte que le renvoi devrait encore être déclaré abusif de ce fait.

Il conteste tout abandon de poste et toute acquisition frauduleuse de véhicules en leasing.

L'appelant souligne n'avoir été chargé que des ventes de la société et ne pas avoir été le mandataire social en charge du paiement des dettes de l'intimée, de sorte qu'il ne pourrait être considéré comme étant à l'origine des dysfonctionnements de celle-ci.

Il nie avoir eu le pouvoir de s'accorder des augmentations de salaire et affirme que celles-ci lui ont été accordées par le gérant de la société employeuse.

L'appelant affirme n'avoir eu aucun comportement « *qui ne serait pas professionnel* » et, même à admettre que les faits reprochés soient considérés comme réels, ils ne revêtiraient pas un caractère de gravité susceptible de justifier un renvoi avec effet immédiat. Le licenciement serait, le cas échéant, à requalifier en licenciement avec préavis.

En conséquence, PERSONNE1.) demande à la Cour, par réformation de la décision attaquée, de déclarer abusif son licenciement avec effet immédiat, de lui allouer une indemnité compensatoire de préavis de 17.558,78 euros, une indemnité compensatoire pour jours de congé non pris d'un montant de 6.153,75 euros, ainsi que les sommes de 79.014,51 et 52.676,34 euros à titre de dommages et intérêts pour les préjudices matériel et moral subis à la suite de son licenciement.

Au vu du caractère abusif du congédiement, la demande de l'ÉTAT à son encontre, serait à déclarer non fondée, par réformation du jugement entrepris.

L'appelant sollicite encore une indemnité de procédure de 3.000 euros pour la première instance et de 5.000 euros pour l'instance d'appel.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.), qui se rapporte à prudence de justice quant à la recevabilité en la pure forme de l'acte d'appel, conclut à la confirmation du jugement déferé.

L'intimée fait valoir que l'appelant était son gérant de fait avec accès aux comptes bancaires, qu'il a signé certains contrats de travail et des documents de la société, tels que les leasings des voitures, et qu'il était la personne de référence pour les salariés et les clients.

Elle conteste avoir été au courant de l'incapacité de travail et souligne dans ce contexte qu'PERSONNE2.) est l'épouse de l'appelant. Les indications sur les fiches de salaire ne seraient pas une preuve à ce sujet, alors qu'PERSONNE2.) aurait transmis les informations au comptable établissant les fiches de salaire.

L'intimée considère que l'énonciation des motifs dans la lettre de licenciement est précise.

Les fautes reprochées résulteraient de cette lettre et des pièces versées en cause.

L'appelant aurait laissé la société à l'abandon en n'effectuant plus les paiements des factures sans en avertir le gérant de droit.

Les motifs invoqués justifieraient le renvoi avec effet immédiat.

A titre subsidiaire, l'intimée conteste tous les montants réclamés dans leurs principe et quanta.

Elle réclame une indemnité de procédure de 2.000 euros.

L'ÉTAT, qui se rapporte à prudence de justice quant à la recevabilité de l'acte d'appel, demande acte de ce qu'il entend procéder au recouvrement des indemnités de chômage versées au salarié et sollicite la condamnation de la partie mal fondée au litige au remboursement de celles-ci pour le montant de 37.835,85 euros.

Appréciation de la Cour

L'appel interjeté les 21 et 22 mars 2024 par PERSONNE1.) à l'encontre du jugement du 5 février 2023, lui notifié le 13 février 2023, est recevable pour avoir été introduit dans les délai et forme de la loi.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a été déclarée en état de faillite suivant jugement du 24 octobre 2022, rendu par le tribunal d'arrondissement de Luxembourg, siégeant en matière commerciale.

La protection spéciale contre le licenciement en cas de maladie

Il résulte des certificats médicaux versés en cause, que PERSONNE1.) était en incapacité de travail à compter du 7 juillet 2022.

Si l'intimée conteste formellement avoir été au courant de l'incapacité de travail de son salarié en faisant valoir que ce dernier resterait en défaut de prouver qu'il aurait rempli les obligations lui imposées par l'article L.121-6 du Code du travail, à savoir informer le premier jour de sa maladie son employeur

et lui soumettre endéans les trois jours un certificat médical attestant la réalité de son incapacité de travail et sa durée prévisible, la curatrice reconnaît néanmoins dans ses écritures qu'« *un email a été envoyé à Madame PERSONNE2.), épouse de Monsieur PERSONNE1.), qui était salariée auprès de la société en faillite* » et que « *c'est Madame PERSONNE2.) qui transmettait les informations au comptable qui établissait les fiches de salaires* ».

A défaut pour l'intimée d'indiquer la personne à laquelle un salarié en incapacité de travail aurait dû s'adresser et de mettre en cause les constatations des juges de première instance selon lesquelles, « *PERSONNE2.), embauchée par le requérant, était, en qualité d'« office manager » en charge de la comptabilisation des absences des salariés* », il échet de retenir que celle-ci était habilitée à recevoir les certificats médicaux des employés.

Dans ce contexte, il importe peu qu'PERSONNE2.) soit l'épouse de l'appelant et/ou que le contrat de travail de cette dernière, établi plus d'un an avant le licenciement litigieux, ait été signé pour compte de l'employeur par l'appelant en sa qualité de « *General sales manager* », dès lors que l'intimée ne conteste nullement la réalité de cette relation de travail et les fonctions de la salariée concernée.

Il résulte encore des fiches de salaire de l'appelant, versées aux débats, émanant de l'employeur, indiquant les jours de travail pris en charge par la Caisse nationale de santé, que l'information relative à l'absence du salarié pour cause de maladie a effectivement été transmise au comptable.

Il s'ensuit que l'employeur ne peut se prévaloir d'une ignorance de l'état d'incapacité de travail de l'appelant au moment du renvoi avec effet immédiat en date du 21 septembre 2022, ce d'autant moins que PERSONNE1.) était absent pour cause de maladie depuis le 7 juillet 2022.

Effectué en violation des dispositions protectrices de l'article L.121-6 du Code du travail, le licenciement du 21 septembre 2022 est dès lors, en application de l'alinéa *in fine* du paragraphe (3) de cet article à déclarer abusif, par réformation du jugement déferé.

L'indemnisation

Indemnité compensatoire de préavis

Abusivement licencié, PERSONNE1.) a, en application des articles L.124-6 et L.124-3, paragraphe (2), du Code du travail, droit à une indemnité compensatoire de préavis correspondant à deux mois de salaire, eu égard à son ancienneté de services continus inférieure à 5 ans, soit le montant non autrement contesté de (2 x 8.779,39 =) 17.558,78 euros.

Il échet de préciser à cet égard qu'il ne résulte d'aucun élément du dossier que les augmentations de salaire successives dont bénéficiait l'appelant aient été mises en œuvre par le salarié lui-même sans le consentement du gérant de droit.

A noter encore que PERSONNE1.), d'après le décompte versé en cause, n'a perçu des indemnités de chômage qu'à compter du 1^{er} juillet 2023.

Préjudice matériel

L'appelant réclame à titre de préjudice matériel le montant de 79.014,51 euros.

Le salarié abusivement licencié peut prétendre, en application de l'article L.124-12, paragraphe (1), du Code du travail, à des dommages et intérêts à la suite du licenciement, à la double condition, que les préjudices allégués soient avérés et en relation causale directe avec le renvoi.

Si l'indemnisation du préjudice matériel subi du fait du congédiement doit être aussi complète que possible, seules les pertes subies se rapportant à une période qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au travailleur de trouver un nouvel emploi à peu près équivalent sont indemnisées.

C'est ainsi que le salarié licencié qui réclame l'indemnisation de son préjudice matériel, consistant dans une perte de revenus subie à la suite du licenciement, doit établir qu'il a fait son possible pour trouver un emploi de remplacement et partant pour minimiser son préjudice matériel, à défaut de quoi la perte de revenus dont il se prévaut ne peut être considérée comme se trouvant en relation causale directe avec le licenciement abusif.

PERSONNE1.) ne verse pas la moindre pièce documentant des recherches d'emploi. Il n'affirme même pas avoir effectué des efforts en vue de trouver un nouvel emploi.

Il ne précise pas non plus la date à laquelle il s'est inscrit comme demandeur d'emploi, étant rappelé qu'il n'a touché des indemnités de chômage qu'à compter du 1^{er} juillet 2023.

Dès lors, l'appelant ne saurait prétendre à la réparation d'un préjudice matériel prétendument subi et se trouvant 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 le jugement déféré est à confirmer, quoique pour d'autres motifs, en ce qu'il a débouté le salarié de sa demande en indemnisation pour préjudice matériel subi.

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.

Même si PERSONNE1.) n'a pas prouvé que la recherche d'un nouvel emploi lui a causé des tracasseries particulières et qu'il s'est fait des soucis pour son avenir professionnel, il a cependant subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié.

La Cour évalue ce préjudice, compte tenu de tous les éléments du dossier, ex aequo et bono, au montant de 500 euros.

Le jugement entrepris est à réformer en ce sens.

Indemnité compensatoire pour jours de congé non pris

PERSONNE1.) réclame, à titre d'indemnité compensatoire pour jours de congé non pris, la somme de 6.153,75 euros.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.), en faillite, sollicite le rejet de cette demande.

En vertu de l'article L.233-12, alinéa 3, du Code du travail, « *si après la résiliation du contrat de travail de la part soit de l'employeur soit du salarié, ce dernier quitte son emploi avant d'avoir joui de la totalité du congé qui lui est dû, l'indemnité correspondant au congé non encore pris lui est versée au moment de son départ, sans préjudice de ses droits au préavis de licenciement* ».

La fiche de salaire de PERSONNE1.) de septembre 2022 renseigne un solde de congés non pris de 121,33 heures (équivalant à 15,16 jours).

Le tribunal du travail a rappelé à juste titre qu'en cas de contestation sur le congé redû, il appartient à l'employeur de prouver que le salarié a bénéficié du congé légal auquel il avait droit, soit par la production du livre sur le congé légal des salariés qui sont à son service et qu'il est obligé de tenir conformément à l'article L.233-17 du Code du travail, soit par d'autres moyens de preuve.

La juridiction de première instance a considéré à bon droit que l'intimée ne produit pas, comme elle en aurait la charge, d'éléments de preuve qui contrediraient les mentions de la fiche de salaire de septembre 2022.

Les juges de première instance ont cependant, pour le calcul de cette indemnité, pris comme référence le salaire mensuel brut renseigné par le contrat du travail du 8 mai 2020, et non celui perçu au moment du licenciement, au motif que PERSONNE1.) se serait lui-même octroyé les augmentations de salaire intervenues.

Dès lors, comme il a été précisé ci-dessus, qu'il n'est nullement établi que les augmentations de salaire successives dont bénéficiait l'appelant aient été mis en œuvre par le salarié lui-même sans le consentement du gérant de droit, le salaire mensuel brut de référence servant de calcul à cette indemnité est, conformément aux dispositions de l'article L.233-14 du Code du travail, de 8.779,40 euros par mois.

L'indemnité compensatoire pour jours de congé non pris est partant à fixer au montant sollicité par l'appelant, soit la somme de 6.153,75 euros.

Le recours de l'ÉTAT

Dans la mesure où le licenciement du 21 septembre 2022 est à déclarer abusif, le recours de l'ÉTAT, sur base de l'article L.521-4, paragraphe (6), du Code de travail, à l'encontre de PERSONNE1.) est à déclarer non fondé, par réformation du jugement déferé.

Il y a dès lors lieu d'examiner le bien-fondé de ce recours en tant que dirigé contre l'employeur.

L'article L. 521-4 du Code du travail dispose en son paragraphe (5) que « *le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié ou justifié la*

résiliation du contrat de travail par le salarié motivée par un acte de harcèlement sexuel ou par des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié ainsi qu'aux services publics de l'emploi étrangers en application du règlement (CE) N° 883/2004 du Parlement Européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt. Il en est de même du jugement ou de l'arrêt condamnant l'employeur au versement des salaires, ou indemnités en cas d'inobservation de la période de préavis ou en cas de rupture anticipée du contrat conclu à durée déterminée.

Le montant des indemnités de chômage que l'employeur est condamné à rembourser au Fonds pour l'emploi est porté en déduction des salaires ou indemnités que l'employeur est condamné à verser au salarié en application du jugement ou de l'arrêt. Les indemnités de chômage attribuées au salarié sur la base de l'autorisation lui accordée conformément aux dispositions des paragraphes (2) et (3) demeurent acquises au salarié dans les cas visés au présent paragraphe. »

Le législateur a, par cette disposition légale, entendu éviter le cumul entre les indemnités de chômage constitutives d'un salaire de remplacement et les indemnités que ce dernier perçoit de la part de son ancien employeur suite à une décision judiciaire déclarant le licenciement abusif pendant la même période.

Il en suit, d'une part, qu'en cas de licenciement déclaré abusif, comme en l'occurrence, le recours de l'ÉTAT ne peut porter sur l'indemnité allouée au titre de préjudice moral, qui est un préjudice à caractère personnel et, d'autre part, que l'assiette de l'ÉTAT a pour limites la période pour laquelle l'employeur a été condamné au paiement de l'indemnité de préavis et/ou de l'indemnité pour réparation du préjudice matériel, et cela dans la mesure seulement où, pendant cette même période, le salarié a touché des indemnités de chômage (cf. Cassation, 7 février 2019, arrêt numéro 25/19).

En effet, l'indemnité compensatoire de préavis due en cas de licenciement immédiat abusif correspond au salaire redû pendant la durée du préavis que l'employeur aurait dû respecter lors du licenciement conformément à l'article L.124-3, paragraphe (2), du Code du travail.

Elle constitue dès lors une indemnité due par l'employeur pour une période déterminée au sens de l'article L. 521-4, paragraphe (5), du Code du travail, précité.

Elle couvre en l'espèce, comme le licenciement avec effet immédiat a été prononcé en date du 21 septembre 2022, la période du 22 septembre 2022 au 21 novembre 2022.

Il ressort du relevé retraçant l'historique de l'indemnisation de PERSONNE1.) que celui-ci n'a perçu des indemnités de chômage qu'à compter du 1^{er} juillet 2023.

L'ÉTAT ne peut partant pas exercer de recours sur l'indemnité compensatoire de préavis.

A défaut de décision de condamnation de l'employeur au paiement de dommages et intérêts à titre de préjudice matériel subi par le salarié, la demande de l'ÉTAT n'a pas d'autre assise et doit partant être déclarée non fondée.

Les indemnités de procédure

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.), en faillite, 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.

PERSONNE1.) n'ayant pas établi l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau code de procédure civile, ses demandes en allocation d'indemnités de procédure ne sont pas fondées, ni pour la première instance, par confirmation du jugement déferé, ni pour l'instance d'appel.

L'incidence de la faillite de l'intimée

Eu égard à l'état de faillite de l'intimée, les montants redus par celle-ci conformément aux développements qui précèdent sont à fixer à l'égard de la masse des créanciers de la faillite sans qu'une condamnation puisse être prononcée.

L'état de faillite de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a encore pour conséquence que des intérêts postérieurs au jugement déclaratif de faillite ne peuvent être alloués.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement,

déclare l'appel recevable,

le dit partiellement fondé,

par réformation,

déclare abusif le licenciement avec effet immédiat prononcé le 21 septembre 2022 par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à l'encontre de PERSONNE1.),

dit la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité compensatoire de préavis fondée jusqu'à concurrence du montant de 17.558,78 euros,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral jusqu'à concurrence du montant de 500 euros,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité compensatoire pour jours de congé non pris jusqu'à concurrence du montant de 6.153,75 euros,

fixe les créances de PERSONNE1.) à l'égard de la masse des créanciers de la faillite de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) comme suit :

- 17.558,78 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
- 500 euros à titre d'indemnisation du préjudice moral
- 6.153,75 euros à titre d'indemnité compensatoire pour jours de congé non pris,

chaque fois avec les intérêts légaux du 6 octobre 2022, jour de la demande en justice, au 24 octobre 2022, date du jugement prononçant la faillite de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.),

dit que pour l'admission de ses créances au passif de la faillite de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), PERSONNE1.) devra se pourvoir devant qui de droit,

dit non fondée la demande de l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi en tant que dirigée contre PERSONNE1.), et en déboute,

confirme le jugement déferé pour le surplus,

dit non fondée la demande de l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi en tant que dirigée contre par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), et en déboute,

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

met les frais et dépens des deux instances à charge de la masse des créanciers de la faillite de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), avec distraction des frais et dépens de l'instance d'appel au profit de M^e Marie BENA, 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.