

Texte pseudonymisé

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

Arrêt n°1/26 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du huit janvier deux mille vingt-six

Numéro CAL-2024-00229 du rôle

Composition:

Elisabeth WEYRICH, président de chambre,
Nadine WALCH, premier conseiller,
Laurent LUCAS, conseiller,
Amra ADROVIC, greffier.

Entre :

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

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Pierre BIEL de Luxembourg du 20 février 2024,

comparaissant par Maître Marisa ROBERTO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et

1. **PERSONNE2.)**, demeurant à F-ADRESSE2.),

intimée aux fins du susdit exploit BIEL,

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

2. l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi sur base de l'article L.521-4 du Code du Travail, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-1341 Luxembourg, 2, place Clairefontaine,

intimé aux fins du susdit exploit BIEL,

comparaissant par Maître Olivier UNSEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL

Suivant contrat de travail à durée indéterminée du 14 septembre 2020, PERSONNE2.) a été engagée en tant qu'assistante médicale par le Dr PERSONNE1.).

PERSONNE2.) est la nièce par alliance de PERSONNE1.).

Aux termes de l'article 4 du contrat en question, la durée normale de travail était de 16 heures par semaine.

Par avenant au contrat de travail du 17 novembre 2020, la durée normale de travail a été augmentée à 20 heures par semaine.

Par avenant au contrat de travail du 16 mars 2021, la durée normale de travail a été augmentée à 28 heures par semaine.

Par avenant au contrat de travail du 9 novembre 2021, la durée normale de travail a été diminuée à 12 heures par semaine.

Depuis le 17 octobre 2021, PERSONNE2.) a été en incapacité de travail ininterrompue pour cause de maladie.

Suivant lettre recommandée du 13 mai 2022 avec accusé de réception, PERSONNE2.) a été licenciée avec effet immédiat.

Estimant avoir fait l'objet d'un licenciement abusif, PERSONNE2.) a, suivant requête déposée au greffe le 22 novembre 2022, fait convoquer PERSONNE1.) devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette pour la voir condamner à lui payer, outre les intérêts légaux, 2.881,38 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, 2.521,21 € à titre d'indemnité pour congés non pris, 10.000 € à titre de réparation du préjudice matériel, 5.000 € à titre de réparation du préjudice moral subi en raison du licenciement abusif et 5.000 € à titre de réparation du préjudice moral subi en raison d'un harcèlement moral de la part de son employeur.

Elle a encore sollicité l'allocation d'une indemnité de procédure de 750 € sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile et la condamnation de l'employeur aux frais et dépens de l'instance.

A l'audience des plaidoiries en première instance, PERSONNE2.) a chiffré sa demande en indemnisation du préjudice moral au montant

de 20.000 € et l'indemnisation du préjudice matériel au montant de 6.941,72 €.

PERSONNE1.) a formulé une demande reconventionnelle et elle a sollicité la condamnation de PERSONNE2.) au paiement du montant de 3.801,52 € en raison de congés trop pris au cours de la période de septembre 2020 à décembre 2021. Elle a encore requis l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.000 € sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Par un jugement rendu contradictoirement en date du 9 janvier 2024, le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette a déclaré abusif le licenciement avec effet immédiat intervenu le 13 mai 2022. La demande de PERSONNE2.) en indemnisation des préjudices matériel et moral a été déclarée non fondée. PERSONNE1.) a été condamnée au paiement du montant de 2.881,38 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis et du montant de 2.521,21 € à titre d'indemnité pour congés non pris, chaque fois avec les intérêts au taux légal à partir de la demande en justice du 22 novembre 2022 jusqu'à solde, ainsi qu'aux frais et dépens de l'instance.

La demande reconventionnelle de PERSONNE1.) a été déclarée non fondée et les deux parties ont été déboutées de leurs prétentions sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Par exploit d'huissier du 20 février 2024, PERSONNE1.) a relevé appel limité du jugement du 9 janvier 2024, lequel lui a été notifié le 11 janvier 2024.

Par réformation de la décision entreprise, elle demande à voir dire non fondée la demande de PERSONNE2.) en allocation du montant de 2.521,21 € à titre d'indemnité pour congés non pris et elle demande à être déchargée de la condamnation intervenue, ainsi que de la condamnation aux frais et dépens de l'instance.

Elle sollicite, par réformation, en ordre principal, qu'il soit fait droit à sa demande reconventionnelle tendant à voir condamner PERSONNE2.) au paiement du montant de 3.757,07 €, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde, à titre « de congés trop-pris, sinon de salaires trop-perçus » pour la période de septembre 2020 à décembre 2021.

En ordre subsidiaire, elle demande la compensation judiciaire entre les montants dus réciproquement entre les parties.

Par réformation, elle sollicite l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.000 € pour la première instance. Elle requiert l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500 € pour l'instance d'appel et la condamnation de PERSONNE2.) aux frais et dépens de l'instance,

avec distraction au profit de son avocat à la Cour concluant, affirmant en avoir fait l'avance.

PERSONNE2.) requiert la confirmation du jugement entrepris en ce que PERSONNE1.) a été condamnée au paiement du montant de 2.521,21 € à titre d'indemnité pour congés non pris, avec les intérêts au taux légal à partir du 22 novembre 2022 jusqu'à solde. Elle demande à la Cour de débouter PERSONNE1.) de l'ensemble de ses moyens et demandes, y compris sa demande en obtention d'une indemnité de procédure, sinon de la réduire à de plus justes proportions.

Elle relève appel incident et demande, par réformation, la condamnation de PERSONNE1.) au paiement du montant de 6.941,72 € à titre de préjudice matériel et du montant de 5.000 € à titre de préjudice moral en relation avec le licenciement abusif du 13 mai 2022. Elle sollicite encore sa condamnation au paiement du montant de 10.000 € à titre d'indemnisation pour le harcèlement moral dont elle soutient avoir été victime.

L'ETAT affirme qu'il n'a pas de revendications à faire valoir dans le présent litige.

I. Remarque préliminaire

L'acte d'appel datant du 20 février 2024, l'affaire est soumise aux règles de procédure telles qu'introduites par la loi du 15 juillet 2021 portant entre autres modifications du Nouveau Code de procédure civile et ayant pour objet le renforcement de l'efficacité de la justice civile et commerciale, entrée en vigueur le 16 septembre 2021.

Aux termes de l'article 586 du Nouveau Code de procédure civile, « *les conclusions d'appel doivent formuler expressément les prétentions de la partie et les moyens sur lesquels chacune de ces prétentions est fondée.*

Avant la clôture de l'instruction, les parties notifieront des conclusions de synthèse qui reprendront les prétentions et moyens présentés ou invoqués dans leurs conclusions antérieures. A défaut, elles sont réputées les avoir abandonnés et la juridiction ne statue que sur les dernières conclusions notifiées ».

Il résulte de l'alinéa 2 de l'article 586 du Nouveau Code de procédure civile que les prétentions et les moyens qui ne sont pas formellement repris dans les dernières conclusions sont réputés abandonnés. Un simple renvoi, même exprès aux conclusions antérieures est à cet égard insuffisant (Cass. 2ème civ., 10 mai 2001, no 99-19.898, Cass. 3ème civ., 16 févr. 2005, no 00-21.245, Bull. civ. III, no 40).

En l'occurrence, les conclusions de synthèse de Maître Marisa ROBERTO ont été déposées à la Cour le 21 février 2025. Les dernières conclusions en date de Maître Jean-Marie BAULER sont celles du 21 mars 2025.

Il convient en conséquence de statuer sur les moyens et prétentions formulées par les parties dans leurs conclusions ci-avant relevées.

II. Quant à l'indemnité pour congés non pris

En première instance, PERSONNE2.) avait réclamé le paiement du montant de 2.521,21 € en affirmant qu'elle disposerait d'un solde de 26 jours de congé pour l'année 2021 et de 9 jours pour l'année 2022.

PERSONNE1.) s'était rapportée à prudence de justice.

Après avoir cité les articles L.233-4, L.233-7 et L.233,17 du Code du travail, le tribunal du travail s'est prononcé comme suit :

« En cas de contestation sur le congé réduit au salarié, la charge de la preuve incombe à l'employeur, cette preuve étant à administrer par la production du livre de congé qu'il est obligé de tenir, sinon par d'autres moyens.

Au vu des explications fournies et en l'absence d'éléments de nature à prouver que la requérante a bénéficié des jours de congé réclamés ou que l'employeur les ait rémunérés, il y a lieu de faire droit à la demande de la requérante à hauteur du montant réclamé de 2.521,21 € ».

Discussion

PERSONNE1.) reproche au tribunal d'avoir retenu que PERSONNE2.) avait droit à un congé annuel de 26 jours en omettant le fait que la salariée travaillait à temps partiel, de sorte que son congé annuel aurait dû être proratisé en fonction de la durée effective de travail de cette dernière.

Comme la durée hebdomadaire de travail de la salariée aurait varié dans le temps à la suite des divers avenants au contrat de travail, PERSONNE2.) aurait seulement droit à un total de 121,32 heures de congé pour l'année 2021. Or, elle aurait bénéficié de 257,25 heures de congé, et ceci sans prendre en considération ses absences injustifiées au cours de cette année, de sorte qu'elle aurait bénéficié de 135,93 heures de congé de trop. Partant, la demande en paiement d'une indemnité pour congés non pris en 2021 serait à déclarer non-fondée.

Concernant l'année 2022, elle aurait eu droit à 23,40 heures de congé et non à 9 jours. Compte tenu de son salaire horaire, à savoir 16,66 € l'heure, l'indemnité redue pour 2022 s'élèverait au montant de 389,84 €. Il y aurait également lieu à réformation du jugement entrepris en ce point.

PERSONNE2.) demande la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal lui a alloué le montant de 2.521,21 € à titre d'indemnité pour congés non pris.

Elle soutient que le contrat de travail prévoirait que la durée du congé serait de 26 jours ouvrables par année. Le fait d'avoir été engagée à temps partiel ne porterait pas à conséquence, dans la mesure où rien n'empêcherait un employeur de prévoir des conditions de travail plus favorables au salarié que celles prévues par la loi.

Appréciation

Le contrat du travail du 14 septembre 2020 prévoit en son article 8, intitulé « Durée du congé payé » ce qui suit :

« La durée du congé sera de 26 jours ouvrables par année, indépendamment de l'âge du salarié. Le congé de la première année est dû à raison d'un douzième par mois de travail entier. Les modalités d'application du congé sont régies par les articles L.233-1 à L.233-20 du Code du travail ».

Contrairement à l'affirmation de PERSONNE2.), son employeur ne lui a pas accordé plus de congé que celui légalement prévu, étant donné que l'article 8 précité est identique à l'article L.233-4 du Code du travail, qui dispose en son alinéa 1^{er} que « La durée du congé est d'au moins vingt-six jours ouvrables par année, indépendamment de l'âge du salarié ».

L'article L.123-7(1) du Code du travail prévoit que « compte tenu de la durée de leur travail et de leur ancienneté dans l'entreprise, le salaire des salariés occupés à temps partiel est proportionnel à celui des salariés qui, à qualification égale, occupent à temps complet un emploi équivalent dans l'entreprise ou l'établissement ».

C'est à bon droit que l'appelante soutient que le congé annuel d'un salarié travaillant à temps partiel doit être proratisé en fonction de la durée effective de travail de ce dernier.

Sur base du contrat de travail du 14 septembre 2020 et des avenants subséquents, PERSONNE1.) a calculé les congés annuels de PERSONNE2.) comme suit :

- du 14.09.2020 au 16.11.2020 – durée hebdomadaire 16 heures, soit un droit annuel aux congés de $(26 \text{ jours} \times 8 \text{ heures} \times 16 \text{ heures}) / 40 \text{ heures} = 83,20 \text{ heures}$, soit 6,93 heures par mois ;
- du 17.11.2020 au 28.02.2021 – durée hebdomadaire de 20 heures, soit un droit annuel aux congés de $(26 \text{ jours} \times 8 \text{ heures} \times 20 \text{ heures}) / 40 \text{ heures} = 104 \text{ heures}$, soit 8,67 heures par mois ;
- du 01.03.2021 au 30.09.2021 – durée hebdomadaire de 28 heures, soit un droit annuel aux congés de $(26 \text{ jours} \times 8 \text{ heures} \times 28 \text{ heures}) / 40 \text{ heures} = 145,60 \text{ heures}$, soit 12,13 heures par mois ;
- au mois d'octobre 2021 – durée hebdomadaire de 20 heures, 8,67 heures par mois ;
- du 01.11.2021 au 13.05.2022 – durée hebdomadaire de 12 heures, soit un droit annuel aux congés de $(26 \text{ jours} \times 8 \text{ heures} \times 12 \text{ heures}) / 40 \text{ heures} = 62,40 \text{ heures}$, soit 5,2 heures par mois.

La partie appelante soutient qu'en égard aux durées hebdomadaires de travail de PERSONNE2.), à savoir 20 heures aux mois de janvier et février 2021, puis 28 heures du mois de mars 2021 au mois de septembre 2021, puis 20 heures au mois d'octobre 2021, puis 12 heures à partir du mois d'octobre 2021, le droit au congé annuel pour l'année 2021 serait de 121,32 heures, qui se décomposerait comme suit :

- janvier et février 2021 ($2 \times 8,67 \text{ heures}$), soit 17,34 heures ;
- de mars à septembre 2021 ($7 \times 12,13 \text{ heures}$), soit 84,91 heures ;
- octobre 2021, 8,67 heures
- novembre et décembre 2021 ($2 \times 5,2 \text{ heures}$), soit 10,40 heures.

A l'appui de ses affirmations, PERSONNE1.) a versé, en pièces 6 et 7, le journal des congés des années 2020 et 2021.

Comme PERSONNE2.) s'est contentée de demander la confirmation du jugement entrepris par adoption de ses motifs, elle considère toujours qu'elle a droit à 26 jours de congé annuel et elle n'a pas fait d'observation quant aux calculs faits et pièces versées en instance d'appel. Elle n'a notamment pas critiqué l'affirmation que la durée hebdomadaire de travail aurait été de 20 heures pour le mois d'octobre 2021.

Les calculs faits par PERSONNE1.) sont, au vu des dispositions légales précitées, corrects.

Il résulte des pièces versées, notamment du livre des congés, que la salariée a bénéficié des 121,32 heures de congé qui lui étaient dues, de sorte que sa demande en allocation d'une indemnité pour congés non pris pour l'année 2021 n'est pas fondée et qu'il y a lieu à réformation du jugement en question.

Concernant l'année 2022, il est constant en cause que PERSONNE2.) était en arrêt de maladie et qu'elle ne pas pu bénéficier de son droit au congé.

D'ailleurs, PERSONNE1.) reconnaît lui redevoir la somme de 389,84 € pour 23,4 heures de congés non pris. Le montant avancé ayant été correctement calculé, il y a lieu de dire, par réformation, que la demande en paiement d'une indemnité pour congés non pris pour 2022 est fondée à concurrence du montant de 389,84 €, avec les intérêts au taux légal à partir du 22 novembre 2022, date de la demande en justice, jusqu'à solde.

Il résulte de l'ensemble des développements qui précèdent que la demande de PERSONNE2.) en allocation d'une indemnité de congés non pris est fondée pour le montant de 389,84 €, avec les intérêts au taux légal à partir du 22 novembre 2022 jusqu'à solde.

Ce volet de l'appel principal est dès lors partiellement fondé et il y a lieu, par réformation du jugement entrepris, de ramener la condamnation de PERSONNE1.) au paiement du montant de 389,84 €, outre les intérêts.

III. Quant à la demande en remboursement des congés trop payés

Concernant la demande reconventionnelle formulée par PERSONNE1.) en première instance, le tribunal du travail s'est prononcé comme suit :

« A l'audience des plaidoiries du 5 décembre 2023 le Dr.PERSONNE1.) a formulé une demande reconventionnelle et a conclu à la condamnation de PERSONNE2.) à lui payer le montant de 3.801,52.- euros au titre de congés trop pris au cours de la période de septembre 2020 à décembre 2021.

A l'appui de sa demande elle se base sur un tableau établi par sa fiduciaire.

Or, ce tableau n'indique pas à quelle date la requérante aurait été en congé, mais se borne à indiquer, par année, les jours de congé pris en trop.

Face aux contestations de la requérante ce document ne permet pas d'établir le bienfondé de la demande reconventionnelle, et ce d'autant plus que dans un courrier adressé à l'organisation syndicale de la requérante, l'employeur a réclamé un montant de 2.446,37.- euros pour 153,86 heures de congé.

Il y a dès lors lieu de la rejeter ».

Discussion

PERSONNE1.) expose qu'à de multiples reprises, PERSONNE2.) ne se serait pas présentée à son lieu de travail, en prétextant avoir été malade, sans néanmoins remettre de certificat médical.

L'appelante explique qu'elle aurait comptabilisé les absences en question comme jours de congé. Il s'agirait des jours suivants :

- 15 et 18 janvier 2021
- 15 février 2021
- 17 mai 2021
- 16 juin 2021
- 8, 21, 22 et 30 juillet 2021
- 8, 9 et 10 septembre 2021
- 23 et 24 septembre 2021
- 29 et 30 septembre 2021
- 1^{er} octobre 2021.

En 2020, PERSONNE2.) aurait bénéficié de 60 heures de congés, alors qu'elle aurait eu droit à 31,19 heures. Il en résulterait un trop pris de 28,81 heures, auxquelles s'ajouteraient encore 12 heures d'absences injustifiées.

Au cours de l'année 2021 et tel qu'exposé ci-avant, PERSONNE2.) aurait pris 257,25 heures de congé, alors qu'elle aurait eu droit à 121,32 heures, soit 135,93 heures de trop, auxquelles s'ajouteraient encore 75,25 heures d'absences injustifiées.

Compte tenu de son salaire horaire s'élevant à cette période à 16,45 €, PERSONNE2.) serait redevable du montant de 4.145,23 €, se décomposant comme suit :

- en 2020 : $(28,81 + 12 \text{ heures}) \times 16,45 \text{ €} = 671,32 \text{ €}$
- en 2021 : $(135,93 + 75,25 \text{ heures}) \times 16,45 \text{ €} = 3.473,91 \text{ €}$

Ainsi, le trop payé à PERSONNE2.) s'élèverait au montant total de 3.757,07 €.

Pour justifier le bien-fondé de ses allégations, elle se réfère au tableau des heures de congés établi par sa fiduciaire, reprenant mois par mois les heures dues et celles prises par PERSONNE2.), ainsi qu'au livre des congés des années 2020 et 2021 sur bases duquel le tableau aurait été dressé, accompagné des justificatifs, tels les échanges de SMS entre parties et les dates de fermeture du cabinet médical.

Les conclusions du mandataire de PERSONNE2.) du 21 mars 2025 concernant la demande reconventionnelle de PERSONNE1.) se lisent comme suit :

« Les développements de l'appelante n'énervent en rien ceux de l'intimée.

La partie concluante maintient et renvoie intégralement à ses précédents développements ».

Conformément à ce qui a été développé ci-avant concernant l'article 586, alinéa 2 du Nouveau Code de procédure civile, la Cour se doit de constater que la partie intimée n'a pas pris position quant à ce chef de demande.

Appréciation

Même si PERSONNE2.) n'a pas pris position quant à la demande de PERSONNE1.) tendant à sa condamnation au paiement du montant de 3.757,07 €, toujours est-il qu'il appartient à l'appelante de rapporter le bien-fondé de sa prétention.

Pour ce faire, PERSONNE1.) verse en instance d'appel le livre des congés couvrant la période d'occupation de PERSONNE2.).

L'appelante argue que la salariée aurait bénéficié de trop d'heures de congé et qu'il conviendrait, par ailleurs, de considérer les absences injustifiées comme heures de congé.

Ce raisonnement base néanmoins sur de fausses prémisses.

Si PERSONNE2.) a bénéficié d'un nombre trop élevé d'heures de congé, comme le prétend PERSONNE1.), cela était nécessairement dû au fait que cette dernière, en sa qualité d'employeur, a accordé les congés à sa salariée. En effet, rien n'empêche un employeur de se montrer généreux et d'accorder plus d'avantages à son salarié que ceux contractuellement prévus. Il en résulte que la demande de PERSONNE1.) tendant à se faire rembourser les prétendues heures de congés prises de trop n'est pas fondée, de sorte qu'il n'y a pas lieu de vérifier la réalité du fait invoqué.

C'est encore à tort que PERSONNE1.) entend imputer les prétendues absences injustifiées comme heures de congé.

Il résulte des pièces versées, et notamment de la pièce 8 du mandataire de PERSONNE1.), pièce intitulée selon l'inventaire des pièces « SMS échangés entre Madame PERSONNE2.) et le Dr PERSONNE1.) : demandes/informations congés/arrêts maladie », que les relations entre parties étaient amicales et que PERSONNE1.) n'a pas formulé le moindre reproche quant aux absences/retards de PERSONNE2.) pour des raisons diverses.

Si PERSONNE1.) avait réellement désapprouvé le comportement de sa salariée, il lui aurait appartenu de mettre en œuvre des mesures de nature disciplinaire à son encontre.

Or, il ne résulte pas des éléments soumis à l'appréciation de la Cour que l'appelante se soit adressée à sa salariée au courant de la relation de travail pour lui reprocher un quelconque manquement à ses obligations contractuelles.

En tolérant les agissements du salarié pendant la durée de la relation de travail, l'employeur est mal venu de se plaindre de ces faits après la rupture du contrat de travail. Etant donné que d'éventuelles absences injustifiées de PERSONNE2.) pour des raisons diverses ne seraient, dans les circonstances de l'espèce, de toute manière pas susceptibles d'être considérées comme heures de congé, il est superflu d'analyser la question de savoir si la salariée a été, de manière injustifiée, absente de son poste de travail. Dans cet ordre d'idées, les développements faits de part et d'autre concernant la nécessité de remettre un certificat de maladie pour une journée d'absence sont dès lors dépourvus de pertinence, de sorte qu'il y a lieu de faire abstraction de cette discussion.

Le jugement entrepris est dès lors à confirmer, quoique pour d'autres motifs, en ce que la demande reconventionnelle de PERSONNE1.) a été déclarée non fondée.

IV. Quant aux préjudices matériel et moral à la suite du licenciement abusif

Le tribunal du travail a débouté PERSONNE2.) de sa demande an allocation du montant de 6.941,72 € à titre de préjudice matériel, au motif qu'elle ne s'est inscrite auprès du Pôle Emploi qu'en date du 13 juillet 2022, soit deux mois après le licenciement et qu'elle n'a commencé ses recherches d'emploi que le 15 novembre 2022. La juridiction de première instance a considéré qu'elle n'a pas fait les efforts nécessaires pour se repositionner rapidement sur le marché de l'emploi.

PERSONNE2.) a été déboutée de sa demande en indemnisation du préjudice moral chiffré au montant de 5.000 € avec la motivation suivante :

« Le tribunal considère au vu des faibles efforts faits pour rechercher rapidement un nouvel emploi, que PERSONNE2.), âgée au moment du licenciement de vingt et un ans, n'a pas dû se faire des soucis pour son avenir professionnel. Sa demande en indemnisation du préjudice moral est dès lors également à rejeter ».

Discussion

Les conclusions du 21 mars 2025 du mandataire de PERSONNE2.) concernant l'appel incident se lisent comme suit :

« Les développements de l'appelante n'énervent en rien ceux de l'intimée, qui sont intégralement maintenus.

C'est à tort que l'appelante argue que « Un état séquellaire étant un état définitif, il est difficile de comprendre en quoi cette situation empêchait Madame PERSONNE2.) de s'inscrire à Pôle Emploi et de rechercher activement un emploi ».

Il semblerait que l'appelante argue que Madame PERSONNE2.) ne s'est pas inscrite au Pôle Emploi ou n'a pas effectué de recherches d'emploi.

Or, tel n'est manifestement pas le cas en l'espèce, alors qu'il est incontestable que l'intimée non seulement s'est effectivement inscrite à Pôle Emploi, mais de plus , celle-ci a effectué plusieurs recherches d'emploi.

Pour le surplus, l'intimée renvoie à ses conclusions précédentes.

Au vu de ce qui précède, les développements de l'appelante sont à rejeter, et il y a lieu de condamner le docteur PERSONNE1.) au paiement de la somme de 6.941,72 euros (cf. pièce n°14 de la farde I de ME BAULER) à titre de dommage matériel subi, ainsi qu'à la somme de 5.000,00 euros à titre de dommage moral subi, du fait du licenciement déclaré abusif par le jugement a quo ».

PERSONNE1.) demande le rejet des demandes indemnitaires de PERSONNE2.) et la confirmation du jugement entrepris par adoption de ses motifs.

Appréciation

Si l'indemnisation du dommage matériel d'un salarié abusivement licencié doit être aussi complète que possible, seuls les dommages qui se trouvent en relation causale directe avec le congédiement doivent être indemnisés. Les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait dû raisonnablement suffire pour permettre au salarié licencié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement.

Conformément aux développements faits dans le cadre de la remarque préliminaire, la Cour ne statuera que sur les moyens et prétentions formulés par PERSONNE2.) dans les conclusions du 21 mars 2025 et fera abstraction des conclusions antérieurement prises. Dans le même ordre d'idées, il ne sera pas tenu compte des explications fournies dans la « pièce 14 de la farde I de Me BAULER »,

intitulée « Décompte des revendications – Audience du 5 décembre 2023 à 9.00 heures, salle 3 ».

Contrairement aux développements faits par PERSONNE2.), il y a lieu de constater que PERSONNE1.) ne remet pas en cause le constat fait par le tribunal du travail qu'elle s'est seulement inscrite le 13 juillet 2022 auprès du Pôle Emploi, soit deux mois après le licenciement, et qu'elle n'a commencé ses recherches d'emploi que le 15 novembre 2022. Au contraire, PERSONNE1.) demande la confirmation du jugement entrepris par adoption de ses motifs.

Pour le surplus, le jugement du 9 janvier 2024 n'a pas fait l'objet d'une quelconque critique, notamment la conclusion à laquelle est venue la juridiction de première instance consistant à dire que le préjudice matériel réclamé n'est, au vu des circonstances factuelles de l'espèce, pas en lien causal avec le licenciement du 13 mai 2022.

Il en résulte que le jugement entrepris est à confirmer par adoption de ses motifs.

Ce volet de l'appel incident n'est dès lors pas fondé.

L'indemnisation du préjudice moral subi par le salarié licencié abusivement ou dont la démission pour motif grave procédant du fait ou de la faute de l'employeur a été déclarée justifiée, 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 qui est à évaluer en fonction de la durée des relations de travail et des circonstances dans lesquelles le licenciement s'est opéré.

En instance d'appel, PERSONNE2.) ne fournit pas le moindre élément destiné à établir que la juridiction de première instance ait fait une analyse incorrecte des faits, de sorte que le jugement entrepris est également à confirmer sur ce point et ce volet de l'appel incident n'est pas non plus fondé.

V. Quant au préjudice moral à la suite d'un harcèlement moral

Le tribunal du travail a débouté PERSONNE2.) de ses prétentions au motif qu'elle n'avait pas rapporté la preuve d'un harcèlement moral de la part de son employeur.

Il a jugé qu'elle n'a pas établi que PERSONNE1.) lui aurait imposé de se présenter à plusieurs reprises sur son lieu de travail malgré le fait d'avoir été en incapacité de travail, qu'elle lui aurait mis une pression psychique constante et qu'elle se serait rendue à son domicile le 23 octobre 2022, malgré la circonstance qu'elle aurait été malade.

Le tribunal du travail a finalement retenu que le fait que l'employeur l'a convoquée par voie d'huissier de justice à un contre-examen médical moins de 24 heures avant le rendez-vous, ne saurait être qualifié de harcèlement moral, motif pris qu'un employeur, qui doute de la véracité d'un certificat médical lui remis, est en droit d'envoyer le salarié chez un médecin de son choix. La circonstance que la convocation s'est faite par voie d'huissier, au lieu d'un courrier recommandé, et que le délai de convocation a été assez court, ne saurait pas non plus qualifier l'exercice de ce droit par l'employeur de harcèlement moral.

Discussion

Dans ses conclusions du 31 mars 2025, PERSONNE2.) rappelle qu'un huissier de justice s'est présenté chez elle le 11 mai 2022 vers 16.30 heures pour lui remettre une convocation pour un rendez-vous médical le lendemain à 14.45 heures, de sorte qu'elle n'aurait pas pu se présenter chez le médecin dans un délai raisonnable.

De plus, « une telle convocation provenant d'un huissier constitue pour une salariée avec un état de santé psychologique très fragile un acte de harcèlement moral, et ce, d'autant plus que celle-ci souffre déjà de pressions provenant de son employeur ».

PERSONNE1.) demande le rejet des demandes indemnitaires de PERSONNE2.) et soutient que c'est elle qui aurait fait l'objet d'un harcèlement de la famille PERSONNE2.). Elle sollicite la confirmation du jugement entrepris par adoption de ses motifs.

Appréciation

Le harcèlement reproché par PERSONNE2.) à PERSONNE1.) vise une période antérieure à l'entrée en vigueur de la loi du 29 mars 2023 portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif à la protection contre le harcèlement moral à l'occasion des relations de travail.

Le Luxembourg n'ayant pas encore légiféré à l'époque sur la matière du harcèlement moral sur le lieu de travail, la jurisprudence considérait que l'obligation de l'employeur d'exécuter de bonne foi le contrat de travail résultant de l'article 1134 du Code civil constituait, en l'absence d'une législation spécifique, la base légale de l'action en dommages et intérêts du salarié soutenant avoir été victime d'un harcèlement moral sur le lieu de travail.

Il était de jurisprudence constante que *« le harcèlement moral dans l'entreprise apparaît comme une conduite fautive répétée dont le caractère vexatoire, humiliant ou attentatoire à la dignité perturbe l'exécution du contrat de travail de la personne qui en est la victime. La position hiérarchique de l'auteur du harcèlement n'exerce aucune*

influence sur la qualification juridique : il peut être le fait de l'employeur, d'un supérieur hiérarchique ou d'un collègue de travail » (Cour d'appel, 10 juillet 2008, n° 32397 du rôle).

La charge de la preuve du harcèlement moral incombait, à défaut de texte spécial, au demandeur qui invoquait le harcèlement moral.

S'il résulte en effet des pièces versées en cause que PERSONNE1.) a fait signifier à PERSONNE2.) en date du 11 mai 2022 une convocation de se présenter le lendemain à un contrôle médical, c'est à bon droit que le tribunal du travail a relevé qu'un employeur est en droit d'envoyer son salarié chez un médecin de son choix s'il a des doutes sur la véracité du certificat médical lui soumis.

La Cour approuve encore la juridiction de première instance en ce qu'elle a décidé que le mode de transmission de la convocation est irrelevante et qu'un délai de convocation très court ne saurait faire dégénérer le droit de l'employeur en un harcèlement moral.

Même à supposer pour les besoins de la discussion que le mode et la durée de convocation puissent être qualifiés de conduite fautive de l'employeur, toujours est-il qu'il ne s'agit, en toute état de cause, pas d'une conduite fautive répétée.

Dès lors, PERSONNE2.) n'a pas rapporté la preuve d'un harcèlement moral de la part de PERSONNE3.).

Ce volet de l'appel incident n'est pas non plus fondé et il y a lieu à confirmation du jugement entrepris.

VI. Quant aux demandes accessoires

Dans ses conclusions du 31 mars 2025, PERSONNE2.) n'émet pas de prétentions sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

PERSONNE1.) demande, par réformation, l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.000 € pour la première instance et elle requiert l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500 € pour l'instance d'appel.

L'indemnité de procédure ne peut être allouée à la partie succombante. Pour le surplus, l'application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (Cour de cassation 2 juillet 2015, Arrêt N° 60/15, JTL 2015, N° 42, page 166).

PERSONNE1.) a succombé en première instance et elle a accepté la majeure partie du jugement du 9 janvier 2024, de sorte que c'est à bon

droit qu'elle a été déboutée de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

Comme elle s'était rapportée à prudence de justice en première instance concernant le bien-fondé de la demande de PERSONNE2.) en obtention d'une indemnité pour congés non pris d'un montant de 2.521,21 €, et au vu du sort réservé à sa demande reconventionnelle en instance d'appel, sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel n'est pas non plus fondée.

PAR CES MOTIFS

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

reçoit les appels principal et incident ;

dit l'appel incident non fondé ;

dit l'appel principal partiellement fondé ;

réformant,

dit que la condamnation de PERSONNE1.) au paiement d'une indemnité pour congés non pris est à ramener au montant de 389,84 €, avec les intérêts au taux légal à partir du 22 novembre 2022 jusqu'à solde ;

confirme le jugement entrepris pour le surplus ;

déboute PERSONNE1.) de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel ;

condamne PERSONNE2.) aux frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction au profit de Maître Marisa ROBERTO, affirmant en avoir fait l'avance.