

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du neuf février deux mille quinze

Numéros 40652 et 40663 du rôle.

Composition:

M. Étienne SCHMIT, président de chambre;
Mme Astrid MAAS, premier conseiller;
Mme Monique FELTZ, conseiller;
M. Alain BERNARD, greffier.

L.)

Entre:

M. A.), demeurant à L-(...),

appelant aux termes d'un acte de l'huissier de justice Jean-Claude STEFFEN d'Esch-sur-Alzette du 21 novembre 2013,

comparant par Maître Alain GROSS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

1) la société anonyme SOC1.) S.A., liquidée par acte du 23 juillet 2014, établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son liquidateur M. B.),

intimée aux fins du prédit acte STEFFEN,

comparant par Maître Anne MOREL, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

2) l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, représenté par le ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation, et pour autant que de besoin, par le ministre du travail et de l'emploi, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi, dont les bureaux sont établis à L-2763 Luxembourg, 26, rue Zithe,

intimé aux fins du prédit acte STEFFEN,

comparant par Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

II.)

Entre:

la société anonyme SOC1.) S.A., liquidée par acte du 23 juillet 2014, établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son liquidateur M. B.),

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Gilles HOFFMANN d'Esch-sur-Alzette du 22 novembre 2013,

comparant par Maître Anne MOREL, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

M. A.), demeurant à L-(...),

intimé aux fins du prédit acte HOFFMANN,

comparant par Maître Alain GROSS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Les avocats ont marqué leur accord à ce que Mme le conseiller Monique FELTZ, chargé de faire rapport, tienne seule l'audience pour entendre les plaidoiries. Elle a indiqué la composition de la Cour et a fait son rapport oral.

Le conseiller rapporteur a rendu compte de l'audience à la Cour dans son délibéré.

Par requête déposée le 19 décembre 2012, A.) a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOC1.), devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de s'y entendre déclarer abusif son licenciement avec préavis du 9 octobre 2012 et s'entendre condamner à lui payer 200.000 € à titre de réparation du préjudice matériel et le même montant à titre de préjudice moral subi du fait du licenciement, 100.000 € à titre d'arriérés de salaire pour les années 2009 à 2012, ainsi qu'une indemnité de procédure de 2.000 €. Par

même requête, il a mis en intervention l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi.

Par jugement du 14 octobre 2013, le licenciement a été déclaré abusif et la société SOC1.) a été condamnée à payer à A.) 25.704,52 € à titre de réparation de ses préjudices matériel et moral subis, ainsi qu'une indemnité de procédure de 1.000 €. Le tribunal du travail a déclaré non fondée la demande d'A.) en paiement d'arriérés de salaire. La demande de l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg en remboursement des indemnités de chômage dirigée à l'encontre de la société SOC1.) fut déclarée fondée pour le montant de 4.685,48 €.

Contre ce jugement, A.) a régulièrement interjeté appel limité par exploit d'huissier de justice du 21 novembre 2013, demandant, par réformation, à la Cour de lui allouer un montant de 189.170 € à titre de préjudice matériel et 189.170 € à titre de préjudice moral, ainsi qu'un montant de 100.000 € à titre d'arriérés de salaire. En ordre subsidiaire, l'appelant formule une offre de preuve pour établir l'accord de l'employeur de lui allouer les mêmes primes ou bonus que ceux touchés auprès de son précédent employeur. Il réclame une indemnité de procédure de 5.000 € pour l'instance d'appel.

Par exploit d'huissier du 22 novembre 2013, la société SOC1.) a régulièrement interjeté appel. Elle demande à la Cour, par réformation, de déclarer le licenciement régulier et de la décharger des condamnations prononcées à son encontre. Elle conclut à la confirmation du jugement en ce qu'il a déclaré non fondée la demande d'A.) en paiement d'un bonus pour les années 2009, 2010, 2011 et 2012. Elle sollicite une indemnité de procédure de 2.000 € pour l'instance d'appel.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, ès-qualité, interjetée, pour autant que de besoin, appel incident et demande la condamnation de l'employeur, sur base de l'article L. 521-4 du code du travail, au paiement de 9.370,6 € au titre d'indemnités de chômage.

Les faits

Engagé à partir du 15 juin 2008 en qualité de cadre par la société SOC1.), A.) a été licencié avec un préavis de deux mois par lettre recommandée du 9 octobre 2012. Suite à la demande du salarié, l'employeur lui a indiqué les motifs du licenciement par courrier du 7 novembre 2012.

En ordre principal, A.) conteste la régularité du licenciement au regard de l'article L.121-6 (3) du code du travail. En ordre subsidiaire, il soutient que les motifs n'auraient pas été indiqués avec la précision requise et qu'ils ne seraient ni réels, ni sérieux de nature à justifier le licenciement.

La régularité du licenciement au regard de l'article L. 121-6. du code du travail

Suivant certificat médical du docteur C.), A.) était incapable de travailler du 8 au 13 octobre 2012.

Il résulte d'une attestation testimoniale de D.), comptable aux services de la société SOC1.), que celui-ci a reçu en mains propres le certificat médical le 8 octobre 2012 et qu'il l'a placé le même jour dans le courrier interne pour consultation et prise de connaissance de tous les employés et dirigeants de la société.

L'employeur soutient que la remise du certificat médical à un salarié de la société SOC1.) ne prouve pas la réception du certificat par l'employeur. Faute par A.) d'avoir apporté la preuve que les personnes exerçant l'autorité de l'employeur au sein de la société SOC1.) ont effectivement été informées et à quel moment, le salarié n'aurait pas satisfait à son obligation légale d'avertir l'employeur de son incapacité de travail le premier jour de son empêchement. Dès lors le licenciement serait à déclarer régulier et fondé et l'employeur serait à décharger des condamnations prononcées à son encontre.

A.) donne à considérer que la société SOC1.) est une petite structure comptant moins de 10 personnes, de sorte qu'il aurait satisfait à la première condition prévue à l'article L. 121-6 du code du travail en remettant le certificat médical à Monsieur D.) qui l'a remis le même jour dans le courrier de l'entreprise. Le jugement entrepris serait à confirmer en ce qu'il a retenu que le licenciement serait intervenu pendant la période de protection prévue au prédit article.

L'article L.121-6. (1) du code du travail est ainsi libellé :

« (1) Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci.

L'avertissement visé à l'alinéa qui précède peut être effectué oralement ou par écrit.

(2) Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible.

(3) L'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe(2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L.124-2. pour une période de vingt-six semaines au plus tard à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail.

(...)

La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive. »

Il en découle que le salarié incapable de travailler pour cause de maladie a la double obligation d'avertir l'employeur le jour même de l'empêchement et de lui

faire parvenir par la suite, et au plus tard le troisième jour, un certificat médical attestant son incapacité de travail et la durée de celle-ci.

A partir de l'avertissement de l'employeur, le salarié est protégé contre le licenciement jusqu'à l'expiration du troisième jour de l'absence. A défaut par celui-ci de remettre le certificat médical le troisième jour au plus tard de son absence, l'employeur recouvre son droit de procéder au licenciement.

Le salarié peut également présenter directement, sans avertissement préalable de l'employeur, un certificat médical à celui-ci. Dans ce cas il bénéficie de la protection contre le licenciement à partir du moment où l'employeur est en possession du certificat médical.

En l'espèce, c'est à bon droit que la juridiction de première instance a retenu qu'en remettant le certificat de maladie dès le premier jour de son absence à un salarié de la société SOC1.) n'employant que quelques personnes, est à considérer comme information valable de l'employeur de l'état d'incapacité de travail, au vu du fait que D.) indique avoir placé le certificat dans le courrier interne le même jour et que, même si le certificat médical n'est parvenu entre les mains des supérieurs hiérarchiques d'A.) que le 9 octobre 2012 après 11 heures, à savoir après l'envoi de la lettre de licenciement, ce fait n'est pas imputable au salarié, mais résulte d'un problème d'organisation interne de l'entreprise.

Au moment de son licenciement, A.) bénéficiait dès lors de la protection prévue à l'article L. 121-6 du code du travail, de sorte que, par confirmation du jugement entrepris, son licenciement intervenu le 9 octobre 2012 est abusif.

L'indemnisation

A.) indique qu'il a été licencié l'année de ses 57 ans et qu'il a été en maladie du 8 octobre 2012 au 31 juillet 2013. Il a retrouvé un nouvel emploi début octobre 2013 avec un salaire nettement inférieur à celui perçu auprès de la société SOC1.). La période de référence serait à fixer à 36 mois, soit jusqu'à l'âge de la retraite du salarié à 60 ans et devrait courir du 15 décembre 2012 au 15 décembre 2015 et un montant de 189.170 € devrait lui être alloué à titre de préjudice matériel.

Ayant été en dépression pendant plus d'une année suite au licenciement, A.) estime pouvoir prétendre, suivant conclusions notifiées le 27 février 2014, à un montant de 147.712 € à titre de préjudice moral.

L'employeur soutient que le salarié n'aurait pas subi de préjudice matériel, alors qu'il fut incapable de travailler jusqu'au 31 juillet 2013. Il y aurait lieu de le débouter de sa demande en indemnisation sur une période de 36 mois, sinon de réduire le montant de l'indemnisation à une période de référence de 6 mois. L'employeur conteste que le salarié ait subi un préjudice moral et conclut au débouté de cette demande, sinon à la réduction de l'indemnisation réclamée de ce chef.

A.) admet n'avoir pas subi de préjudice matériel durant la période du 9 octobre 2012, date du licenciement, jusqu'au 31 juillet 2013, date de la fin de sa période d'incapacité de travail. Pendant les mois d'août et de septembre 2013, il a touché des indemnités de chômage d'un montant mensuel brut de 4.685 €, de sorte que pour ces deux mois sa perte financière se chiffre à 9.094 € (9.232 x 2) - (4.685 x 2). A compter du 1^{er} octobre 2013, il a retrouvé un nouvel emploi avec un salaire mensuel de 2.306 € bruts, de sorte qu'à partir de cette date, il subit une perte mensuelle de (9.232 – 2.306 =) 6.926 €.

Comme l'appelant était âgé de 56 ans et 9 mois au moment du licenciement et qu'il a eu de sérieux problèmes de santé, il n'y a aucune chance qu'il puisse retrouver, jusqu'au moment où il peut faire valoir ses droits à la retraite, un emploi avec un salaire identique à celui perçu auprès de la société SOC1.). Dès lors c'est à juste titre qu'A.) soutient avoir subi suite au licenciement un dommage matériel de 9.094 €, ainsi que la différence entre la rémunération perçue auprès de son ancien employeur et le salaire qu'il touche auprès de son nouvel employeur et ce jusqu'à l'âge de sa retraite, à savoir pendant 26 mois, partant le montant de 180.076 €, ce dommage, tout en étant futur, étant un dommage certain qui doit être indemnisé. La perte de revenus jusqu'à l'âge de la retraite est dès lors de 189.170 €.

Au vu de l'ancienneté de service du salarié et des circonstances du licenciement, les juges de première instance ont correctement évalué à 5.000 € le préjudice moral qu'il a subi du fait de l'atteinte à son honneur et de l'anxiété de ne plus retrouver d'emploi équivalent.

La demande en paiement des arriérés de salaire

Quant à la demande en indemnisation du bonus pour les années 2009, 2010, 2011 et 2012, l'employeur conteste qu'un accord soit intervenu entre parties suivant lequel A.) pourrait prétendre à l'allocation d'un bonus. Aucun bonus ou autre rémunération variable n'auraient été payés à A.) pendant toute la période au cours de laquelle il était occupé auprès de la société SOC1.).

A.) soutient que lors d'un entretien au mois d'avril 2008, les directeurs de la société SOC1.) lui auraient promis qu'il serait embauché avec maintien de l'ensemble des conditions financières dont il avait bénéficié auprès de son précédent employeur, la société SOC2.), à savoir un complément de salaire annuel de 25.000 € brut. Il fait valoir qu'il a touché un montant de 6.000 € à titre de prime au mois d'avril 2009 auprès de la société SOC1.). Il conclut au rejet de l'attestation testimoniale de Monsieur E.) pour défaut de précision et de pertinence. A l'appui de sa demande il verse une attestation testimoniale de F.) et il formule en ordre subsidiaire une offre de preuve par l'audition ce témoin.

En l'espèce, le contrat de travail signé en date du 10 juin 2008, partant deux mois après l'entretien du mois d'avril, ne prévoit pas l'octroi d'un bonus ou d'une prime de fin d'année. Tout au long de la relation de travail, seul un montant de 6.000 € a été réglé au mois d'avril 2009 à A.) à titre de prime et le salarié n'a pas réclamé le paiement d'un bonus avant son licenciement. C'est en conséquence à bon droit et pour des motifs que la Cour adopte que la juridiction

de première instance a retenu qu'indépendamment de la teneur exacte des paroles prononcées lors des négociations précontractuelles, la demande d'A.) en paiement d'un bonus n'est pas fondée et que l'offre de preuve du salarié est à écarter pour défaut de pertinence.

La demande de l'Etat

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, ès-qualité, interjetée, pour autant que de besoin, appel incident et demande la condamnation de l'employeur, sur base de l'article L. 521-4 du code du travail, au paiement de 9.370,60 € au titre d'indemnités de chômage pour les mois d'août et septembre 2013.

L'employeur demande à voir dire cette demande non fondée.

Compte tenu de la décision à intervenir quant à la régularité du licenciement, le recours de l'ETAT dirigée à l'encontre de l'employeur sur base de l'article L. 521-4 du code du travail est justifié par les pièces versées au dossier à concurrence de 9.370,60 €, montant qui est, conformément à l'article précité, à porter en déduction du dommage matériel alloué au salarié.

Le montant revenant à A.)

Compte tenu du recours de l'ETAT, A.) a droit au paiement du montant de $189.170 + 5.000 - 9.370,60 = 184.799,40$ €.

Les indemnités de procédure

Eu égard à l'issue du litige, il est inéquitable de laisser à la charge exclusive d'A.) les frais non compris dans les dépens qu'il a exposés pour défendre ses intérêts. En tenant compte de l'envergure de l'affaire, il convient de lui allouer une indemnité de procédure de 2.000 € pour l'instance d'appel.

Il y a par contre lieu à rejet de la demande de la société SOC1.) tendant au paiement d'une indemnité de procédure, seule la partie obtenant gain de cause pouvant en bénéficier.

PAR CES MOTIFS:

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport de Mme Monique FELTZ, conseiller,

reçoit les appels;

dit non fondé l'appel interjeté par la société SOC1.) ;

dit fondé l'appel interjeté par A.) ;

réformant :

condamne la société SOC1.) à payer à A.) la somme de 184.799,40 € avec les intérêts au taux légal à partir de la demande en justice jusqu'à solde ;

condamne la société SOC1.) à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi le montant de 9.370,60 € avec les intérêts au taux légal à partir de la demande en justice, 16 mai 2014, jusqu'à solde ;

confirme le jugement du tribunal du travail de Luxembourg du 14 octobre 2013 en ce qu'il a déclaré non fondée la demande d'A.) du chef d'arriérés de salaires et en qu'il a condamné la société SOC1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 1.000 € à A.) et au paiement des frais et dépens de l'instance ;

rejette la demande de la société SOC1.) tendant au paiement d'une indemnité de procédure;

condamne la société SOC1.) à payer à A.) une indemnité de procédure de 2.000 € pour l'instance d'appel et la condamne aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Maîtres Alain GROSS et Georges PIERRET, avocats constitués.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par M. Étienne SCHMIT, président de chambre, en présence de M. Alain BERNARD, greffier.