

Arrêt N° 125/16 - VIII - Travail

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du treize octobre deux mille seize

Numéro 42294 du rôle.

Composition:

M. Étienne SCHMIT, président de chambre;
M. Serge THILL, premier conseiller;
Mme Danielle SCHWEITZER, conseiller;
M. Alain BERNARD, greffier.

Entre:

M. A.), demeurant à F-(...),

appelant aux termes d'un acte de l'huissier de justice Gilbert RUKAVINA de Diekirch du 10 avril 2015,

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

et:

le SYNDICAT INTERCOMMUNAL B.), établi et ayant son siège social à L-(...), représenté par son président, sinon les membres de son bureau,

intimé aux fins du prédit acte RUKAVINA,

comparaissant par Maître Daniel BAULISCH, avocat à la Cour, demeurant à Diekirch.

LA COUR D'APPEL:

Les avocats ont marqué leur accord à ce que M. le président de chambre Étienne SCHMIT, chargé de faire rapport, tienne seul l'audience pour entendre les plaidoiries.

Le magistrat rapporteur a indiqué la composition de la Cour et a fait son rapport oral. Il a rendu compte de l'audience à la Cour dans son délibéré.

1. La procédure

Par jugement du 13 février 2015, le tribunal du travail de Diekirch a déclaré régulier le licenciement avec préavis du 1^{er} août 2013 de M. A.) par le syndicat intercommunal B.) a condamné l'employeur au paiement du montant de 875 euros au titre d'une prime de fin d'année pour 2013 et a rejeté les demandes d'indemnisation du salarié.

Par acte d'huissier de justice du 10 avril 2015, le salarié a régulièrement formé appel contre le jugement, qui lui a été notifié le 3 mars 2015.

2. La précision des motifs du licenciement

A la demande du salarié, l'employeur a communiqué les motifs du licenciement par courrier du 30 août 2013, qui a la teneur suivante :

« *Monsieur,*

Prenant référence à votre demande des motifs du 08 août, nous nous permettons de vous expliquer ci-dessous le bien fondé de notre décision :

En fait, notre décision de vous licencier fonde sur deux motifs :

D'une part, il est dû aux circonstances économiques aggravées dont est tributaire notre syndicat de communes. Il est un fait que la masse salariale ne cesse d'augmenter dû aux augmentations légales liées à l'augmentation régulière du taux indiciaire et aux avancements en carrière prévues par le système de rémunération en vigueur. D'autre part, les revenus des communes membres, et corolairement la capacité de ces communes de contribuer aux frais de fonctionnement du syndicat, diminuent constamment par la réduction des dotations étatiques et des impôts commerciaux communaux.

De ce fait, dans le souci de préserver à longue durée le fonctionnement du syndicat, il a été décidé de réduire la masse salariale entre autres par la réduction du nombre de salariés, notamment au département « natation ».

D'un autre côté, par l'entrée en vigueur de la loi du 18 juillet 2013 concernant les agents intervenant dans l'enseignement fondamental, notre accord conclu avec le Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle, visant la tenue des cours de natation par les instructeurs de natation engagés par notre syndicat de communes et, en contrepartie, une participation de l'Etat dans le coût salarial de ces instructeurs de natation, est devenu caduc. De ce fait, le syndicat se voit confronté à une diminution de revenu correspondant au

montant que l'Etat payait en tant que participation au coût salarial des instructeurs de natation. Afin de compenser cette diminution de revenu par une diminution des dépenses, il a été décidé de réduire le coût salarial des instructeurs de natation par une diminution du nombre d'instructeurs de natation.

Espérant que ces informations vous seront utiles, nous vous présentons, Madame, l'expression de nos salutations distinguées.

Le Bureau, »

Le tribunal du travail a retenu ce qui suit :

« Dans la lettre de motivation de congédiement, la partie défenderesse a indiqué les raisons de la restructuration entraînant une diminution des effectifs salariaux, ainsi que l'entrée en vigueur de la loi du 19 juillet 2013 ayant une incidence sur l'emploi du requérant en sa qualité d'instructeur de natation.

La partie défenderesse a indiqué les motifs du licenciement avec suffisamment de précision dans la lettre de motivation. »

Le salarié demande à la Cour de dire que les motifs du licenciement ne sont pas indiqués avec la précision requise et de déclarer le licenciement abusif.

L'employeur conclut à la confirmation du jugement en ce qu'il a retenu que les motifs étaient indiqués avec suffisamment de précision.

La Cour constate que la lettre de licenciement ne précise pas quelles sont les circonstances économiques aggravées qui ont une incidence sur le syndicat de communes, omet d'indiquer un seul montant relatif à la masse salariale qui augmenterait, aux revenus des communes, aux dotations étatiques et aux impôts communaux qui diminueraient, n'indique pas les exercices budgétaires pris en considération pour apprécier l'évolution de ces postes.

La lettre n'explique l'incidence de la loi du 18 juillet 2013 ni sur la tenue des cours de natation ni sur les finances communales.

Cette lettre énonçant des généralités sans aucun contenu concret ne fait pas part de faits qui justifieraient le licenciement et ne permet ni au salarié ni aux juridictions de connaître les faits invoqués et d'apprécier le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement. Elle ne répond pas à l'exigence d'une indication précise des motifs.

Le défaut d'indication précise des motifs dans la lettre de motivation valant absence de motivation écrite, le licenciement est à déclarer abusif en application de l'article L. 124-5 du code du travail.

L'appel est justifié en ce qu'il tend à ce que le licenciement soit déclaré abusif.

3. Le cadre juridique

L'article L. 124-12 du code du travail dispose :

« 1) Lorsqu'elle juge qu'il y a usage abusif du droit de résilier le contrat de travail à durée indéterminée, la juridiction du travail condamne l'employeur à verser au salarié des dommages et intérêts compte tenu du dommage subi par lui du fait de son licenciement.

(2) En statuant sur les dommages et intérêts attribués au salarié licencié abusivement, la juridiction du travail peut, à la demande du salarié formulée en cours d'instance et lorsqu'elle juge réunies les conditions pour une continuation ou une reprise de la relation de travail, recommander à l'employeur de consentir à la réintégration du salarié en réparation de son licenciement abusif.

La réintégration effective du salarié avec maintien de ses droits d'ancienneté libère l'employeur de la charge des dommages et intérêts qu'il a été condamné à lui verser en réparation de son licenciement abusif.

L'employeur qui ne souhaite pas consentir à la réintégration du salarié licencié abusivement lui recommandée par la juridiction du travail peut être condamné, à la demande du salarié, à compléter les dommages et intérêts visés au paragraphe (1) par le versement d'une indemnité correspondant à un mois de salaire.

...

... »

4. Le préjudice matériel

Le salarié conclut à la réformation du jugement et à l'allocation d'une indemnité en réparation de son préjudice matériel. Dans son acte d'appel, il demande à ce qu'il soit tenu compte d'une période de dix mois à compter de janvier 2014.

En cours de procédure, il conclut à ce qu'une période de dix-huit mois soit prise en considération et évalue la perte de salaires au montant de 33.375,76 euros : (salaires non perçus : 18 x 3.713,06 euros) moins (indemnités de chômage touchées : 33.459,32 euros).

Il demande aussi une indemnité de 2.767,68 euros en raison de la perte du « boni pour enfant » : 18 x 76,88 x 2 (deux enfants).

Dans son acte d'appel, le salarié a demandé sa réintégration, à titre subsidiaire par rapport à l'indemnité réparatrice. Dans ses dernières conclusions, il déclare inverser l'ordre de ses demandes et conclut en ordre principal à la réintégration auprès du syndicat.

L'employeur conclut au rejet de la demande d'indemnisation, le licenciement n'étant pas abusif, sinon à l'allocation d'un montant moins important. Il considère qu'une recherche plus active, qui n'aurait pas été limitée à un seul secteur d'activité, aurait permis de trouver un emploi plus rapidement.

L'employeur ne critique pas le calcul de l'indemnité demandée en raison de la perte du boni pour enfants.

La Cour relève que la réintégration visée à l'article L. 124-12 du code du travail constitue un mode de réparation prévu au cas où l'employeur est condamné au paiement de dommages et intérêts en raison d'un licenciement abusif et la réintégration effective libère l'employeur de l'obligation de payer l'indemnité réparatrice à laquelle il a été condamné.

La demande d'indemnisation doit donc être examinée avant celle tendant à la réintégration.

La Cour retient que l'employeur qui a procédé à un licenciement abusif est tenu de réparer l'intégralité du préjudice en lien causal avec sa faute.

Le 1^{er} août 2013, le salarié, âgé de 44 ans, a été licencié avec un préavis de quatre mois par son employeur, au service duquel il était depuis le 1^{er} avril 2007 en tant qu'ouvrier/instructeur de natation. Il a été dispensé de prêter son travail durant la période du préavis. Le salaire lui a été réglé jusqu'au 15 décembre 2013, date de sortie de l'entreprise.

Le salarié était inscrit comme demandeur d'emploi en France auprès du Pôle emploi du 16 septembre au 16 décembre 2013 et à partir du 13 janvier 2014.

Au vu des pièces versées en cause (pièce 18 de la farde de 23 pièces de Maître ROBERTO), il a touché des indemnités de chômage du 13 janvier au 30 septembre 2014. Il est dès lors établi que durant cette période il a satisfait aux obligations de recherche d'emploi qui sont imposées en vue de l'allocation de ces indemnités.

Il ne résulte d'aucune pièce que le salarié ait perçu des indemnités de chômage et ait été inscrit comme demandeur d'emploi au-delà de cette date.

En août 2013, mois du licenciement, le salarié a envoyé six candidatures à un poste d'instructeur de natation. D'août 2013 à janvier 2014, il a fait soixante demandes d'emploi en tant qu'instructeur de natation auprès d'employeurs au Luxembourg, dont 35 en septembre.

De janvier à octobre 2014, il a envoyé 42 candidatures en tant que chef de bassin auprès d'employeurs en France, soit 4 à 5 candidatures par mois.

Des recherches d'emploi ne sont pas établies au-delà du mois d'octobre 2014.

Il convient de relever qu'aucune recherche d'emploi autre que celle d'instructeur de natation ou de chef de bassin n'est établie. Même si le salarié a activement recherché un emploi d'instructeur de natation, il n'a pas saisi les chances de trouver un emploi dans un autre secteur et dans d'autres fonctions.

Dans ces circonstances, la Cour admet que la période d'inactivité en lien avec la rupture fautive de la relation de travail s'étend du 1^{er} août 2013 au 30 juin 2014.

Le salarié a touché sa rémunération durant les mois d'août à décembre 2013, et il conclut à une indemnisation à partir de janvier 2014.

Du 1^{er} janvier au 30 juin 2014, il aurait perçu un salaire brut de 22.278,36 euros (6 x 3.713,06) ainsi que le montant de 922,56 euros au titre du boni pour enfants (6 x 76,88 x 2) et il a perçu le montant brut de 11.882,70 euros au titre des indemnités de chômage (880,20 + 2.053,80 + 2.273,85 + 2.200,50 + 2.273,85 + 2.200,50). Le préjudice matériel s'élève donc au montant de 11.318,22 euros.

L'appel du salarié est justifié à hauteur de ce montant.

5. Le préjudice moral

Le salarié conclut à la réformation du jugement et à l'allocation d'une indemnité de 5.000 euros au titre du préjudice moral.

L'employeur conteste cette prétention.

Compte tenu de l'ancienneté de service (six années) et de la durée de la période d'inactivité en lien avec le licenciement fautif (onze mois), le préjudice moral est évalué au montant de 3.500 euros.

Le jugement est à réformer en ce qu'il concerne le préjudice moral.

6. La réintégration

Le salarié conclut à sa réintégration. L'employeur conclut à la régularité du licenciement.

Ainsi qu'il a été retenu au point 4, il n'est pas établi que le salarié ait fait des recherches d'emploi au-delà du mois d'octobre 2014 et il n'est pas prouvé qu'il ait été bénéficiaire d'indemnités de chômage ou inscrit comme demandeur d'emploi au-delà du mois de septembre 2014.

L'évolution de la situation du salarié au-delà du mois d'octobre 2014 n'étant pas établie, la Cour ne fait pas droit à la demande de recommander la réintégration.

7. Les allocations de chef de famille

Le salarié critique le jugement en ce qu'il a rejeté sa demande tendant au paiement de l'allocation de chef de famille pour les mois d'août 2011 à janvier 2012, son enfant étant né le 14 août 2011.

L'employeur conclut à la confirmation du jugement de rejet. Il soutient que le salarié serait en défaut de verser les documents administratifs nécessaires et les raisons pour lesquelles la demande n'aurait été présentée que le 9 février 2012 ne seraient pas connues.

Le 12 décembre 2012, le syndicat a décidé de maintenir la décision de n'accorder l'allocation de chef de famille qu'à partir de février 2012, la demande afférente n'ayant été présentée que le 9 février 2012.

L'allocation de chef de famille constitue un élément de la rémunération du salarié. La rémunération est due à partir de l'événement qui fait naître le droit à cette allocation, c'est-à-dire en l'espèce la naissance de l'enfant du salarié le 14 août 2011.

Au moment de la présentation de la demande, le 9 février 2012, aucune règle de droit n'avait fait perdre au salarié le droit à cet élément de rémunération pour la période du mois d'août 2011 à janvier 2012.

Un autre élément concret qui s'opposerait au bénéfice de l'allocation pour la seule période litigieuse n'est pas établi.

L'appel du salarié est donc justifié en ce qu'il tend au paiement du montant de 2.434,86 euros (6 x 405,81 euros).

8. La prime de fin d'année

Le salarié critique le jugement en ce qu'il ne lui a alloué que le montant de 875 euros au titre de la prime de fin d'année pour 2013, au lieu du montant de 1.678,16 euros, représentant la moyenne des primes accordées pour les années 2007 à 2012.

L'employeur se rapporte à la sagesse de la Cour quant à cette demande. Il soutient que le salarié ne pourrait pas prétendre à une prime couvrant toute l'année, étant donné qu'il a été licencié le 1^{er} août 2013.

De 2008 à 2012, le salarié a reçu les primes suivantes : 1.828,60, 1.510,82, 2.056,25, 1.876,31 et 1.506,32 euros.

Les primes ont diminué les deux dernières années.

Ainsi que l'a fait le tribunal du travail, la Cour prend comme base la prime de 2012, soit le montant de 1.506,32 euros.

Comme le salarié a été au service de l'entreprise jusqu'au 15 décembre 2012 et que la dispense de travail durant la période du préavis ne peut pas priver le salarié des rémunérations, indemnités et autres avantages qu'il aurait pu obtenir en cas de prestation du travail, il n'y a pas lieu de déterminer la prime en tenant compte des seuls mois qui précèdent le début du préavis.

La Cour fixe la prime de fin d'année au montant de 1.506,32 euros.

L'appel afférent du salarié est partiellement fondé.

9. Les indemnités de procédure

Au titre de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, le salarié conclut à l'allocation d'indemnités de 2.000 euros pour la première instance et de 5.000 euros pour l'instance d'appel et l'employeur conclut à l'allocation d'une indemnité de 2.500 euros.

Il serait inéquitable de laisser à charge du salarié l'intégralité des frais non compris dans les dépens qu'il a exposés.

Il y a lieu de fixer à 1.500 euros l'indemnité pour la première instance et à 2.500 euros l'indemnité pour l'instance d'appel.

L'appel et la demande afférents du salarié sont donc partiellement justifiés.

L'employeur n'obtenant pas gain de cause et devant supporter les dépens, sa demande est à rejeter.

PAR CES MOTIFS:

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport de M. Étienne SCHMIT, président de chambre,

déclare l'appel recevable et partiellement fondé,

réformant,

déclare abusif le licenciement avec préavis du 1^{er} août 2013,

condamne le SYNDICAT INTERCOMMUNAL B.) à payer à M. A.) les montants de 11.318,22 euros et 3.500 euros, ces montants avec les intérêts au taux d'intérêt légal au sens de l'article 14 de la loi modifiée du 18 avril 2004 relative au délai de paiement et aux intérêts de retard à partir du 20 juin 2014, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde,

rejette la demande relative à la réintégration,

condamne le SYNDICAT INTERCOMMUNAL B.) à payer à M. A.) les montants de 2.434,86 euros et 1.506,32 euros,

condamne le SYNDICAT INTERCOMMUNAL B.) à payer à M. A.) le montant de 4.000 euros pour les deux instances sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile,

rejette la demande du SYNDICAT INTERCOMMUNAL B.) formée sur base de cette disposition,

condamne le SYNDICAT INTERCOMMUNAL B.) aux dépens des deux instances et ordonne la distraction des dépens de l'instance d'appel au profit de Maître Marisa ROBERTO.

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.