

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 87/20 - VIII - Travail

**Exempt – appel en matière de droit du travail**

**Audience publique du neuf juillet deux mille vingt**

Numéro 41213 du rôle.

Composition:

MAGISTRAT1.), président de chambre;  
MAGISTRAT2.), premier conseiller;  
MAGISTRAT3.), premier conseiller;  
GREFFIER1.), greffier assumé.

**Entre:**

**PERSONNE1.),** demeurant à F-(...),

**appelant** aux termes d'un acte d'appel de l'huissier de justice HUISSIER DE JUSTICE1.) d'(...) du 9 janvier 2014,

**comparant par Maître AVOCAT1.),** avocat à la Cour, demeurant à (...),

**et:**

**la société anonyme SOCIETE1.),** établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son conseil d'administration,

**intimée** aux fins du prédit acte HUISSIER DE JUSTICE1.),

**comparant par Maître AVOCAT2.),** avocat à la Cour, demeurant à (...),

-----

### **LA COUR D'APPEL:**

Vu la requête de Monsieur PERSONNE1.) (ci-après « le salarié ») déposée le 22 avril 2011 au greffe de la justice de paix d'Esch/Alzette contre la société anonyme SOCIETE1.) (ci-après « l'employeur ») qui tend, entre autres, 1) à voir dire sa démission avec effet immédiat du 26 janvier 2011 justifiée pour cause de non-paiement de salaires pendant la période du 1<sup>er</sup> octobre 2010 au 25 janvier 2011, 2) à la qualification de cette démission en licenciement abusif et 3) au paiement d'arriérés de salaire, d'heures supplémentaires, de suppléments pour le travail de nuit, les dimanches et jours fériés, d'une indemnité compensatoire de congé et de récupération, d'une indemnité compensatoire de préavis, d'une indemnité de départ et d'indemnités à titre de préjudices matériel et moral.

Vu le jugement du tribunal du travail d'Esch/Alzette du 12 décembre 2013 qui a déclaré irrecevable la demande du salarié au vu d'un reçu pour solde tout compte signé par le salarié en date du 1<sup>er</sup> février 2011 ; déclaré irrecevable la demande reconventionnelle de l'employeur tendant au paiement d'une indemnité compensatoire pour préavis non respecté, eu égard à l'irrecevabilité de la demande du salarié ; condamné l'employeur à remettre au salarié sous peine d'astreinte la carte d'impôts de l'année 2011 et débouté les parties de leurs demandes en paiement d'une indemnité de procédure.

Vu l'appel limité interjeté par le salarié contre ce jugement en ce qu'il a déclaré irrecevables sa demande en qualification de la démission précitée, qu'il demandait à voir dire justifiée, en licenciement abusif ainsi que sa demande en paiement d'arriérés de salaire, d'heures supplémentaires, de suppléments pour le travail de nuit, les dimanches et jours fériés, d'une indemnité compensatoire de congé et de récupération, d'une indemnité compensatoire de préavis, d'une indemnité de départ et d'indemnités à titre de préjudices matériel et moral.

Vu l'appel incident relevé par l'employeur en ce qu'il a été débouté de sa demande d'allocation d'une indemnité compensatoire de préavis.

Vu l'arrêt de la Cour d'appel du 7 avril 2017 qui a :

- déclaré irrecevable l'appel du salarié en ce qui concerne l'indemnité compensatoire pour congé non pris en raison de sa renonciation en première instance à ce volet de la demande,
- déclaré le surplus de l'appel principal ainsi que l'appel incident recevables,
- par réformation, dit les demandes du salarié recevables, sur base d'un courrier de dénonciation du 15 avril 2011 du reçu pour solde de tout compte précité, courrier qui n'avait pas été produit aux débats en première instance,

- dit que la démission avec effet immédiat du 26 janvier 2011 du salarié est justifiée par la faute grave de l'employeur et constitue une démission régulière au sens de l'article L.124-10 du Code du travail,
- dit que la rupture de la relation de travail est imputable à l'employeur,
- rejeté la demande du salarié en requalification de la démission en licenciement abusif,
- condamné l'employeur à payer au salarié à titre d'arriérés de salaire pour la période du 1<sup>er</sup> octobre 2010 au 25 janvier 2011 le montant de 9.000,19 euros, avec les intérêts au taux légal à partir du 22 avril 2011, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde, à majorer de trois points en cas de non-paiement endéans un délai de trois mois à partir de la signification de l'arrêt,
- dit la demande reconventionnelle en allocation d'une indemnité compensatoire de préavis non fondée, eu égard au caractère régulier de la démission du salarié,
- rouvert les débats sur les points non tranchés du litige et invité les parties à examiner les demandes tendant à l'allocation d'une indemnité compensatoire de préavis et d'une indemnité de départ, en tenant compte des dispositions des articles L.124-6, L.124-7 et L.124-10 §1 du Code du travail ainsi que de celles des articles 10bis §1 et 111 de la Constitution,
- invité les parties à examiner les demandes d'indemnisation des préjudices matériel et moral en tenant compte de l'article L.124-10 §1 du Code du travail,
- dit que le droit à la rémunération au titre d'heures supplémentaires, du travail de nuit, les dimanches et jours fériés, d'un 13<sup>ème</sup> mois, de primes et de frais de route est prescrit pour la période du 31 janvier 2007 au 21 avril 2008 et que la demande afférente est irrecevable,
- institué une expertise afin de déterminer pour la période du 22 avril 2008 (début de la période non prescrite) au 9 juin 2010 (veille du début de la maladie du salarié) le nombre d'heures supplémentaires et d'heures de travail de nuit, les dimanches et jours fériés, effectivement prestées mais demeurées impayées, ainsi que les frais de route restés impayés, ce en application de la convention collective de travail transports et logistique,
- réservé les dépens.

Pour statuer ainsi, la Cour a constaté que le 1<sup>er</sup> octobre 2010, le médecin du travail du Service santé au travail multisectoriel a déclaré le salarié inapte à occuper le poste de chauffeur de poids lourds à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2010 ; que du 1<sup>er</sup> octobre 2010 au 26 janvier 2011, l'employeur n'a ni proposé au salarié un nouveau poste, ni demandé au salarié de se présenter pour prester son travail au nouveau poste, ni mis fin à la relation de travail, ni payé le salaire du salarié échu pour les mois d'octobre 2010 à décembre 2010 ; que le défaut de paiement de trois salaires mensuels constitue une faute grave de l'employeur, que la démission du salarié avec effet immédiat du 26 janvier 2011 est régulière mais qu'aucune règle de droit ne permet de qualifier une démission régulière de licenciement abusif ; que les salaires du salarié du 1<sup>er</sup> octobre 2010 au 25 janvier 2011 sont restés impayés et que l'employeur est à condamner de ce chef au paiement du montant de 9.000,19 euros.

Concernant notamment les indemnités compensatoire de préavis et de départ, la Cour a constaté que l'employeur n'a pas résilié le contrat de travail ; que les articles L.124-6 et L.124-7 du Code du travail n'accordent les indemnités

précitées qu'au cas où l'employeur a résilié le contrat de travail abusivement avec effet immédiat et non pas lorsque le salarié a démissionné avec effet immédiat ; que dans deux arrêts du 8 juillet 2016, la Cour constitutionnelle a considéré que cette différence de traitement contrevient au principe d'égalité consacré par l'article 10bis de la Constitution, qu'au nom du caractère contradictoire des débats, il y avait lieu de rouvrir les débats pour permettre aux parties de conclure quant aux articles 10bis et 111 de la Constitution.

Concernant l'indemnisation des préjudices matériel et moral, la Cour a admis que le salarié vise l'indemnisation du chef de licenciement abusif réglée à l'article L.124-12 du Code du travail mais qu'en raison de la décision de ne pas qualifier la démission régulière du salarié en licenciement abusif, il y avait lieu de rouvrir les débats, sur base du principe du contradictoire, pour permettre aux parties d'examiner les demandes d'indemnisation des préjudices précités au regard de l'article L.124-10 §1 du Code du travail.

Vu le remplacement de l'expert en date du 22 septembre 2017 ainsi que le rapport d'expertise de l'expert EXPERT1.) du 31 août 2018.

Dans des conclusions postérieures à l'arrêt, l'employeur reproche à la Cour d'appel d'avoir considéré que la démission avec effet immédiat du 26 janvier 2011 du salarié est justifiée par la faute grave de l'employeur, de même qu'il fait grief à la Cour de l'avoir condamné au paiement du salaire échu pendant la période du 1<sup>er</sup> octobre 2010 au 25 janvier 2011.

Pour ce qui concerne l'indemnité compensatoire de préavis et de départ, l'employeur estime qu'il y a lieu de faire abstraction des deux arrêts de la Cour constitutionnelle du 8 juillet 2016 cités par l'arrêt de la Cour d'appel du 7 avril 2017 étant donné que la démission du salarié serait intervenue plus de cinq ans avant ces décisions. Une solution contraire contreviendrait à toute sécurité juridique.

De plus, la législation aurait été différente en 2010. En effet, ce ne serait que depuis la loi du 7 août 2015 que le droit au maintien intégral du salaire et des autres avantages prévus au contrat de travail pour le salarié cesse en cas de décision de refus de la CNS en vertu de l'article 47 alinéa 2 du Code de la sécurité sociale. Cette décision s'imposerait à l'employeur, qui aurait cessé à juste titre le paiement de tout salaire après avoir été informé par la CNS de la suppression du paiement de l'indemnité pécuniaire.

De plus, l'employeur donne à considérer que malgré les deux arrêts précités, les articles L.124-6 et L.124-7 du Code du travail n'ont pas été modifiés par le législateur.

La demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et d'une indemnité de départ serait donc à rejeter.

Il n'y aurait pas lieu à indemnisation d'un quelconque dommage matériel ou moral étant donné que la démission du salarié n'a pas été qualifiée de licenciement abusif.

Par ailleurs, aucun préjudice matériel ne serait établi dans le chef du salarié. Le salarié n'aurait le droit d'être indemnisé d'une éventuelle perte de revenus que pendant une durée jugée raisonnable pour trouver un nouvel emploi et à condition que le salarié ait satisfait à son obligation de rechercher activement un nouvel emploi.

Or en l'espèce, une perte de salaire consécutive à la démission du salarié ne serait pas établie.

De même, aucun dommage moral ne serait établi dans le chef du salarié du fait de sa démission, dont il aurait pris l'initiative.

La demande de paiement d'heures supplémentaires et de suppléments pour travail de nuit les dimanches et jours fériés, 13ème mois, primes, frais de route est contestée dans son principe et dans son quantum. Cette demande serait à déclarer prescrite pour autant qu'elle se rapporte à la période antérieure au 22 avril 2008. Pour le surplus et conformément au rapport d'expertise, ce volet de la demande serait à rejeter.

En tout état de cause, l'employeur donne à considérer que l'arrêt du 7 avril 2017 a octroyé au salarié des arriérés de salaire de 9.000,19 euros mais sans tenir compte de la période de maladie du salarié du 11 au 20 octobre 2010, qui équivaldrait en termes de salaire au montant de 874,70 euros (8 jours x 8 heures x 13,6673 euros). Affirmant avoir été indûment condamné au paiement du montant de 874,70 euros, l'employeur demande reconventionnellement le remboursement de ce montant ainsi que la compensation entre ce montant de 874,70 euros et tout éventuel montant à allouer au salarié.

Il réclame enfin une indemnité de procédure de 2.500 euros.

Le salarié souligne que l'arrêt de la Cour d'appel du 7 avril 2017 a rouvert les débats uniquement sur les points non tranchés du litige. Cet arrêt aurait définitivement tranché la qualification de la démission du 26 janvier 2011.

Les uniques points non encore tranchés seraient :

1) l'indemnité compensatoire de préavis, réclamée à concurrence de quatre mois de salaire, c'est-à-dire du montant de 9.457,76 euros (4 x 2.364,44 euros), ainsi que l'indemnité de départ correspondant à un mois de salaire, c'est-à-dire 2.364,44 euros.

Par réformation du jugement, ces montants seraient à allouer. En effet, les articles L.124-6 et L.124-7 du Code du travail ne seraient pas conformes au principe d'égalité devant la loi consacré par l'article 10bis de la Constitution étant donné qu'ils n'accordent au salarié le bénéfice de l'indemnité compensatoire de préavis et de l'indemnité de départ qu'au cas où le licenciement avec effet immédiat par l'employeur a été déclaré abusif et non pas lorsque le salarié a démissionné avec effet immédiat pour faute grave de l'employeur. Or, ces deux catégories de salariés se trouveraient dans une situation comparable puisque

dans les deux cas, la rupture du contrat de travail serait imputable à l'employeur et cette différence de traitement ne serait pas justifiée.

Cette conclusion découlerait des deux arrêts de la Cour constitutionnelle du 8 juillet 2016 mentionnés dans l'arrêt du 7 avril 2017, qui seraient à appliquer en l'espèce. L'argumentation afférente de l'employeur ne serait pas pertinente.

Contrairement aux affirmations de l'employeur, les articles L.124-6 et L.124-7 du Code du travail auraient été modifiés dans le cadre de la loi du 8 avril 2018 portant modification du Code du travail, de la loi modifiée du 24 décembre 1996 portant introduction d'une bonification d'impôt sur le revenu en cas d'embauche de chômeurs et de la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.

Dans leur nouvelle teneur, les articles L.124-6 et L.124-7 du Code du travail prévoiraient que le salarié démissionnaire pour motifs graves du fait de l'employeur a droit à une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la durée de préavis à respecter par l'employeur ainsi qu'à une indemnité de départ.

2) l'indemnisation du dommage matériel, sollicitée à hauteur du montant de 229,09 euros, et du dommage moral chiffré à concurrence du montant de 5.000 euros.

Conformément à l'article L.124-10 § 1 du Code du travail et compte tenu de la faute grave de l'employeur à l'origine de la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail, le salarié estime être en droit, par réformation du jugement, de prétendre à l'indemnisation de son dommage, tel que ci-dessus chiffré.

3) les heures supplémentaires et suppléments pour travail de nuit, les dimanches et jours fériés, 13ème mois, primes, frais de route (14.846,32 euros suivant le dernier état des conclusions du salarié).

Selon les conclusions du salarié des 1<sup>er</sup> septembre 2014 et 29 novembre 2017, ce montant est détaillé comme suit : 4.105,07 euros pour la période d'avril 2008 à décembre 2008, 6.202,74 euros pour l'année 2009 et 4.538,51 euros pour la période de janvier 2010 à juin 2010.

Le salarié fait valoir que l'arrêt du 7 avril 2017 a déjà tranché la question de la prescription et a fait droit à l'offre de preuve par expertise en la circonscrivant à la période du 22 avril 2008 au 9 juin 2010, de sorte que la demande de l'employeur tendant à voir déclarer les prétentions du salarié prescrites pour autant qu'elles se rapportent à la période antérieure au 22 avril 2008 n'aurait plus lieu d'être.

Le salarié conteste le rapport d'expertise de l'expert EXPERT1.) du 31 août 2018.

En constatant que le lieu de travail du salarié était à (...), que celui-ci regagnait son domicile en Bretagne chaque week-end, qu'il effectuait ainsi un kilométrage supplémentaire indu élevé et que selon l'ITM, le temps mis par le salarié pour se

rendre à son lieu de travail n'est pas à considérer comme temps de travail, l'expert aurait méconnu les courriels lui ayant été adressés par le mandataire du salarié le 30 juillet 2018 ainsi que l'article 30.2 de la Convention collective de travail pour le secteur du transport et de la logistique selon lequel la prise de service se fait soit au siège de l'entreprise, soit au lieu du domicile du salarié, soit au lieu fixé à cet effet par le contrat de travail.

Contrairement aux conclusions de l'expert, le temps de trajet entre le domicile du salarié et le lieu de travail, respectivement les lieux de livraisons, serait à inclure dans le temps de travail effectif. Dans ce contexte, le salarié souligne que l'employeur l'aurait expressément autorisé durant toute la relation de travail à effectuer les trajets jusqu'à son domicile avec le camion, pour pouvoir lui donner des instructions de travail en cas de besoin.

L'expert aurait eu pour mission de déterminer le nombre d'heures supplémentaires prestées ainsi que les heures de travail de nuit, les dimanches et jours fériés et n'aurait pas exécuté sa mission. Il n'aurait effectué aucun décompte mensuel précis et ses conclusions seraient sommaires, surtout en ce qui concerne les frais de route.

Aussi le salarié sollicite-t-il l'institution d'une contre-expertise, sur base de la même mission d'expertise que celle ordonnée par l'arrêt du 7 avril 2017.

Il est à noter que selon l'acte d'appel du salarié, tous les montants réclamés en principal au titre des points 1), 2) et 3) sont à assortir d'intérêts au taux légal à partir du jour de la « présente » demande en justice jusqu'à solde, à majorer de trois points en cas de non-paiement endéans un délai de trois mois à partir de la signification du présent arrêt.

Le salarié fait encore valoir que contrairement aux trois points précédents non encore tranchés, le principe et le montant de la condamnation de 9.000,19 euros à titre d'arriérés de salaire pour la période du 1<sup>er</sup> octobre 2010 au 25 janvier 2011 serait définitivement tranché.

L'employeur serait donc mal fondé à tenter de rouvrir les débats sur ce point par le biais de sa demande reconventionnelle en paiement du montant de 874,70 euros et en compensation entre ce montant et tout éventuel montant à allouer au salarié. Cette demande serait irrecevable.

Le salarié s'oppose à l'indemnité de procédure réclamée par l'employeur et demande une indemnité de procédure de 1.500 euros pour les deux instances, demande à laquelle l'employeur s'oppose.

L'employeur s'oppose à la contre-expertise sollicitée.

Il est un fait que l'arrêt du 7 avril 2017 a retenu dans son dispositif que la démission avec effet immédiat du salarié du 26 janvier 2011 est justifiée par la faute grave de l'employeur et qu'elle n'est pas à requalifier en licenciement abusif, qu'il a condamné l'employeur au paiement du montant de 9.000,19 euros à titre d'arriérés de salaire pour la période du 1<sup>er</sup> octobre 2010 au 25 janvier 2011 et

qu'il a décidé que le droit à rémunération au titre d'heures supplémentaires et du travail de nuit, les dimanches et jours fériés, d'un 13<sup>ème</sup> mois, de primes et de frais de route pour la période du 31 janvier 2007 au 21 avril 2008 est prescrit.

Par conséquent, la Cour n'est plus saisie de ces volets de la demande de sorte que les critiques de l'employeur quant au caractère justifié de la démission du salarié et quant à la condamnation de l'employeur au paiement du salaire échu pendant la période du 1<sup>er</sup> octobre 2010 au 25 janvier 2011, ou encore les développements de l'employeur au sujet de la cessation depuis la loi du 7 août 2015 du droit du salarié au maintien intégral de son salaire et « des autres avantages prévus au contrat de travail » en cas de décision de refus de la CNS en vertu de l'article 47 alinéa 2 du Code de la sécurité sociale, ne seront plus examinés. Il en est de même du moyen tiré de la prescription du droit à paiement d'heures supplémentaires et de suppléments pour travail de nuit, les dimanches et jours fériés, 13<sup>ème</sup> mois, primes et frais de route échus avant le 22 avril 2008.

Pour les mêmes motifs, la demande reconventionnelle de l'employeur en paiement du montant de 874,70 euros est irrecevable. Tel est également le cas pour ce qui concerne la demande en compensation entre le montant de 874,70 euros et tout autre éventuel montant à allouer au salarié, compensation qui sous-tendrait préalablement l'admission de ladite créance de l'employeur du montant de 874,70 euros, contrairement à ce qui a été jugé par l'arrêt du 7 avril 2017.

Quant à l'indemnité compensatoire de préavis réclamée par le salarié, l'article L. 124-6 du Code du travail, dans sa version applicable au moment de la démission du salarié, prévoyait le droit à une indemnité de préavis pour les salariés licenciés par leur employeur avec effet immédiat et dont le licenciement avait été jugé abusif par la suite par la juridiction du travail, mais il ne prévoyait pas la même indemnité pour les salariés à l'initiative d'une résiliation de leur contrat de travail pour faute grave dans le chef de l'employeur et dont la résiliation avait été jugée justifiée par la suite par la juridiction du travail.

Dans l'arrêt n° 123/16 du 8 juillet 2016, la Cour constitutionnelle a considéré que cette disposition instituait entre ces deux catégories de salariés se trouvant dans des situations comparables une différence de traitement ne procédant pas de disparités objectives et n'étant pas rationnellement justifiée, adéquate et proportionnée à son but et qu'elle n'était pas conforme au principe d'égalité devant la loi consacré par l'article 10bis §1 de la Constitution.

Si les décisions de la Cour constitutionnelle n'ont en principe pas une force juridique obligatoire générale qui aurait comme effet d'abroger la norme déclarée non conforme à la Constitution, mais seulement un effet obligatoire limité au litige qui a donné lieu à la question préjudicielle, il n'en reste pas moins que ces décisions ont, indirectement, des effets dépassant le simple cas d'espèce, étant donné que selon l'article 6 de la loi du 27 juillet 1997 portant organisation de la Cour constitutionnelle, les juridictions ne sont pas tenues de saisir à nouveau la Cour constitutionnelle d'une question préjudicielle qui a déjà été toisée par celle-ci, si la juridiction entend se conformer à la décision de la Cour constitutionnelle (arrêt Cour d'appel 15.03.2000 Pas. 31 p.385).

Le moyen tiré du défaut de sécurité juridique est dès lors à rejeter.

Au vu du principe retenu par la Cour constitutionnelle dans l'arrêt n° 123/16 du 8 juillet 2016 précité et étant donné que selon l'article 111 de la Constitution, tout étranger qui se trouve sur le territoire du Grand-Duché, jouit de la protection accordée aux personnes et aux biens, sauf les exceptions prévues dans la loi, il y a lieu de conclure qu'en l'espèce le salarié, dont la résiliation du contrat de travail pour faute grave dans le chef de l'employeur a été déclarée justifiée, est en droit de prétendre à une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la durée du préavis, qui est en l'espèce de quatre mois.

Par conséquent, la demande du salarié est fondée à concurrence du montant de 9.457,76 (4 mois x 2.364,44) euros. L'appel du salarié est donc fondé sur ce point.

Pour ce qui concerne l'indemnité de départ, l'article L. 124-7 du Code du travail, dans sa version applicable au moment de la démission du salarié, prévoyait le droit à une indemnité de départ pour les salariés licenciés par leur employeur avec effet immédiat et dont le licenciement avait été jugé abusif par la suite par la juridiction du travail, mais elle ne prévoyait pas la même indemnité pour les salariés à l'initiative d'une résiliation de leur contrat de travail pour faute grave dans le chef de l'employeur et dont la résiliation avait été jugée justifiée par la suite par la juridiction du travail.

Dans l'arrêt n° 124/16 du 8 juillet 2016, la Cour constitutionnelle a considéré que cette disposition instituait entre ces deux catégories de salariés se trouvant dans des situations comparables une différence de traitement ne procédant pas de disparités objectives et n'étant pas rationnellement justifiée, adéquate et proportionnée à son but et qu'elle n'était pas conforme au principe d'égalité devant la loi consacré par l'article 10bis § 1 de la Constitution.

Au vu de l'article 111 de la Constitution et étant donné, pour les motifs développés ci-dessus, que l'application du principe retenu par la Cour constitutionnelle dans ledit arrêt n° 124/16 du 8 juillet 2016 ne contrevient pas à une quelconque sécurité juridique, il y a lieu de conclure qu'en l'espèce, le salarié dont la résiliation du contrat de travail pour faute grave dans le chef de l'employeur a été déclarée justifiée, est en droit de prétendre à une indemnité de départ.

Vu son ancienneté, le salarié est en droit de réclamer une indemnité de départ équivalant à un mois de salaire, de sorte qu'il y a lieu de condamner l'employeur au paiement du montant de 2.364,44 euros. L'appel du salarié est donc fondé sur ce point.

Pour ce qui concerne l'indemnisation du dommage matériel consécutif à la démission du salarié avec effet immédiat, il découle de l'article L.124-10 (1) du Code du travail que le salarié obligé de démissionner en raison d'une faute grave de l'employeur peut prétendre à l'indemnisation de son dommage matériel qui découle de la perte de son emploi, notamment de la perte de revenus subie

pendant une période de référence jugée raisonnable pour retrouver un nouvel emploi.

Le moyen de l'employeur consistant à refuser au salarié toute indemnisation au motif que la démission n'a pas été requalifiée en licenciement abusif est donc à rejeter.

Selon son acte d'appel, le montant de 229,09 euros que le salarié réclame constitue la perte de salaire que le salarié a subie pendant la période de février 2011 à avril 2011, soit une période de trois mois, c'est-à-dire la différence entre le salaire qu'il aurait continué à toucher auprès de son ancien employeur et le salaire qu'il a perçu depuis février 2011 auprès de son nouvel employeur la société SOCIETE2.) SAS.

En l'espèce, l'âge du salarié (43 ans) au moment de la démission, son niveau de qualification et la situation sur le marché du travail permettent de fixer la période de référence à une durée de trois mois, conformément au décompte du salarié.

Les bulletins de salaire versés en pièce 18 par le salarié justifient l'import de la perte de salaire subie pendant la période de référence.

Par conséquent, il convient de faire droit à la demande et d'allouer au salarié le montant de 229,09 euros à titre de dommage matériel. L'appel du salarié est donc fondé sur ce point.

Pour ce qui concerne l'indemnisation du dommage moral consécutif à la démission du salarié avec effet immédiat, il découle de l'article L.124-10 (1) du Code du travail que le salarié obligé de démissionner en raison d'une faute grave de l'employeur peut prétendre à l'indemnisation de son dommage moral.

Le moyen de l'employeur consistant à refuser au salarié toute indemnisation au motif que la démission n'a pas été requalifiée en licenciement abusif est donc à rejeter.

En l'occurrence, l'âge du salarié, son ancienneté au moment de sa démission (7 ans), les circonstances susmentionnées qui l'ont amené à démissionner avec effet immédiat (inaptitude médicalement constatée du salarié à occuper le poste de chauffeur de poids lourds à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2010, absence de proposition de la part de l'employeur d'un nouveau poste, absence de licenciement et non-paiement de salaire pendant trois mois) et l'incertitude professionnelle et financière en découlant justifient d'indemniser le dommage moral que le salarié a subi à concurrence du montant de 3.000 euros. L'appel du salarié est donc partiellement fondé.

Pour ce qui concerne les heures supplémentaires et suppléments pour travail de nuit, les dimanches et jours fériés, 13<sup>ème</sup> mois, primes et frais de route, il convient, avant tout autre progrès en cause, d'ordonner la comparution de l'expert EXPERT1.) en présence des parties.

**PAR CES MOTIFS :**

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement et en application de l'article 2(1) du règlement grand-ducal du 17/4/20 relatif à la tenue d'audiences publiques pendant l'état de crise,

statuant en continuation de l'arrêt de la Cour d'appel du 7 avril 2017,

dit la demande reconventionnelle de la société anonyme SOCIETE1.) en paiement du montant de 874,70 euros et en compensation de ce montant irrecevable,

dit l'appel de PERSONNE1.) fondé en ce qui concerne l'indemnité compensatoire de préavis et l'indemnité de départ,

réformant,

dit les demandes en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et d'une indemnité de départ fondées,

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) les montants de 9.457,76 euros et de 2.364,44 euros, avec les intérêts au taux légal à partir du 9 janvier 2014, jour de la demande en justice, jusqu'à solde, à majorer de trois points en cas de non-paiement endéans les trois mois à partir de la signification du présent arrêt,

dit l'appel de PERSONNE1.) partiellement fondé en ce qui concerne l'indemnisation des dommages matériel et moral,

dit la demande en indemnisation du dommage matériel fondée,

dit la demande en indemnisation du dommage moral partiellement fondée,

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 229,09 euros (dommage matériel) ainsi que le montant de 3.000 euros (dommage moral), avec les intérêts au taux légal à partir du 9 janvier 2014, jour de la demande en justice, jusqu'à solde, à majorer de trois points en cas de non-paiement endéans les trois mois à partir de la signification du présent arrêt,

avant tout autre progrès en cause,

ordonne l'audition de l'expert EXPERT1.), demeurant à L-(...), en présence des parties et fixe cette audition **au mardi 22 septembre 2020 à 09 :00 heures** à la Cité judiciaire, au bâtiment CR, salle CR.4.28,

charge Madame le président de chambre MAGISTRAT1.) de l'exécution de cette mesure d'instruction,

dit qu'en cas d'empêchement du magistrat commis, il sera procédé à son remplacement par ordonnance du président de chambre,

invite l'expert et les mandataires des parties à se présenter le 22 septembre 2020 à 09 :00 heures au deuxième étage du bâtiment CR, **devant** les salles d'audience CR.2.28 et CR.2.29,

réserve les indemnités de procédure et les frais.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par MAGISTRAT1.), président de chambre, en présence du greffier assumé Ly TRICHIES.