

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°40/21 - VIII - Travail

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du vingt-neuf avril deux mille vingt-et-un

Numéro CAL-2020-00145 du rôle.

Composition:

Valérie HOFFMANN, président de chambre;
Monique HENTGEN, premier conseiller;
Jeanne GUILLAUME, premier conseiller;
Fabio SPEZZACATENA, greffier assumé.

Entre:

la société à responsabilité limitée **SOCIETE1.**), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), représentée par son conseil de gérance actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice suppléant Luana COGONI, en remplacement de l'huissier de justice Véronique REYTER d'Esch-sur-Alzette du 29 décembre 2019,

comparant par la société en commandite simple **KLEYR GRASSO**, inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, représentée aux fins de la présente instance **par Maître Christian JUNGERS**, avocat à la Cour, demeurant à la même adresse.

et:

PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE2.),

intimé aux fins du prédit acte REYTER,

comparant par Maître Anne-Marie KA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

LA COUR D'APPEL:

Par requête du 7 mai 2019, PERSONNE1.) (ci-après « le salarié ») a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) (ci-après « l'employeur ») devant le tribunal du travail de Luxembourg afin de voir condamner l'employeur du chef de licenciement avec effet immédiat, qu'il qualifie d'abusif, à lui payer les montants de 7.120,58 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis, de 24.585,68 euros au titre de son préjudice matériel et de 20.000 euros au titre de son préjudice moral, ces montants avec les intérêts au taux légal à partir du 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 notification du jugement à intervenir. Le salarié a également réclamé une indemnité de procédure de 3.000 euros tandis que l'employeur a sollicité une indemnité de procédure de 1.500 euros.

Par un jugement du 11 novembre 2019, le tribunal du travail a déclaré abusif le licenciement avec effet immédiat intervenu le 29 août 2018, a condamné l'employeur à payer au salarié une indemnité compensatoire de préavis de 7.120,58 euros ainsi que le montant de 10.000 euros à titre de préjudice moral, a débouté le salarié de sa demande en indemnisation du préjudice matériel, a accordé au salarié une indemnité de procédure de 750 euros et a débouté l'employeur de la demande afférente.

Pour statuer ainsi, le tribunal a considéré que la lettre de licenciement avec effet immédiat ne satisfaisait pas aux conditions de précision requises dans la mesure où elle se limitait, en une ligne, à faire état dans le chef du salarié de « *inappropriate sexual behaviour and harassing behaviour at your workplace* ».

Le tribunal a notamment considéré, quant à la détermination de l'indemnité compensatoire de préavis, qu'il y a lieu d'ajouter au salaire mensuel brut du salarié (3.416,29 euros) la part patronale mensuelle des chèques-repas (144 euros) au motif que le salaire se définit comme la rétribution globale du salarié qui comprend en dehors du taux en numéraire les autres avantages et rétributions accessoires éventuels tels gratifications, tantièmes, remises, primes, logements gratuits et autres valeurs de même nature.

Par exploit d'huissier de justice du 20 décembre 2019, l'employeur a régulièrement relevé appel du prédit jugement. Cet appel est limité aux montants accordés au salarié à titre d'indemnité compensatoire de préavis et en indemnisation du préjudice moral, à la majoration du taux de l'intérêt légal, à l'indemnité de procédure octroyée au salarié pour la première instance et au fait que l'employeur a été débouté de sa demande en paiement d'une indemnité de procédure et a été condamné aux frais et dépens de l'instance.

Le salarié relève appel incident en ce que le jugement l'a débouté de sa demande en indemnisation du dommage matériel et il réclame l'admission intégrale de sa demande de paiement du montant de 14.241,16 euros pour cause de perte de revenus sur base d'une période de référence de 4 mois ainsi que du montant de 10.344,52 euros à titre de dommages et intérêts résultant du fait que privé de tous revenus, il aurait dû recourir à des emprunts financiers étant encore en cours de remboursement à la date de la requête introductive d'instance. Tous ces montants sont réclamés avec les intérêts au taux légal à partir du jour du licenciement, sinon à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde, à majorer en cas de non-paiement endéans les trois mois à partir de la signification du présent arrêt.

Il est à noter que le jugement n'est pas entrepris en ce qu'il a déclaré le licenciement en question abusif, faute de précision suffisante de la lettre de licenciement.

1) l'indemnité compensatoire de préavis

L'employeur reproche au tribunal d'avoir déterminé l'indemnité compensatoire de préavis sur base du salaire mensuel brut du salarié. Il argumente que comme d'après l'article 115-9. b) de la loi concernant l'impôt sur le revenu, l'indemnité pour résiliation abusive du contrat de travail fixée par la juridiction du travail serait exemptée d'impôt sur le revenu jusqu'à un plafond de douze fois le salaire social minimum, l'indemnité compensatoire de préavis serait exemptée d'impôt sur le revenu jusqu'au plafond précité.

Dans le cadre d'un licenciement avec effet immédiat déclaré abusif, l'indemnité de préavis perdrait son caractère de salaire et deviendrait une composante de l'indemnisation pour résiliation abusive. Devenant exemptée d'impôt sur le revenu, elle ne pourrait être calculée sur base du salaire brut, faute de quoi elle aboutirait à enrichir le salarié licencié abusivement avec effet immédiat par rapport à un salarié licencié avec préavis (même abusivement).

De plus, il y aurait lieu d'exclure, par réformation du jugement, le montant de la part patronale des chèques-repas (144 euros par mois) que le tribunal aurait intégré à tort dans la détermination de la rémunération du salarié. En effet, les chèques-repas constitueraient un avantage en nature lié à la prestation d'un travail. Or, le salarié n'aurait pas presté de préavis en l'espèce.

En tenant compte du principe de la réparation intégrale, l'indemnité de préavis à accorder au salarié devrait dès lors être calculée sur base du salaire mensuel net du salarié et s'élever au montant de (2.641,12 euros x 2 mois) 5.282,24 euros, par réformation du jugement.

Le salarié conclut à la confirmation du jugement et, partant, à l'allocation du montant de 7.120,58 euros. Il fait valoir que le montant de l'indemnité de préavis, qui constituerait un substitut de salaire, correspondrait à la rémunération brute correspondant à la durée du préavis non respecté.

Par ailleurs, l'article 115 de la loi concernant l'impôt sur le revenu viserait l'indemnité de départ ainsi que les sommes allouées à titre de dommages et intérêts pour cause de résiliation abusive, mais non pas l'indemnité compensatoire de préavis, qui serait de nature forfaitaire et à accorder dans son intégralité, quelle que soit la situation des parties. Cette indemnité ne serait jamais librement fixée par les juridictions du travail. Il n'existerait aucune forme d'enrichissement d'une catégorie de salariés au détriment d'une autre, contrairement à ce que l'employeur soutient.

D'autre part, les chèques-repas constitueraient un avantage en nature présentant une certaine régularité et constance et il faudrait donc en tenir compte au niveau de la détermination de la rémunération du salarié.

Tout d'abord, l'article 115-9. de la loi concernant l'impôt sur le revenu énumère les indemnités de licenciement des salariés qui sont exemptes de l'impôt sur le revenu (à savoir l'indemnité de départ, l'indemnité pour résiliation abusive du contrat de travail fixée par la juridiction du travail ou par une transaction et l'indemnité bénévole de licenciement allouée en cas de résiliation du contrat de travail par le salarié ou de l'accord bilatéral des parties). L'indemnité de préavis n'y est pas énumérée.

Ensuite, l'indemnité compensatoire de préavis constitue un substitut de salaire qui ne peut être réduit ou supprimé et son montant équivaut au montant de la rémunération brute alors que les retenues légales représentent une partie du salaire (Cour 3^{ème} chambre, 5 juillet 2018, n°44762 du rôle).

Conformément à l'article L.124-6 du Code du travail, l'indemnité compensatoire de préavis est égale au salaire correspondant à la durée du préavis non respecté, si le licenciement avec effet immédiat est jugé abusif. Le montant de l'indemnité compensatoire équivaut au montant de la rémunération brute correspondant à la durée du préavis non respecté. Elle est calculée sur base du salaire brut en tenant compte de tous les éléments de rémunération ayant une certaine régularité et constance, engendrés par l'horaire normal de travail du salarié (Cour 3^{ème} chambre, 8 mai 2014, n° 39002 du rôle).

En l'espèce, le contrat de travail stipule en son article 2 qu'outre le salaire, le salarié a droit en sa qualité d'employé de la compagnie à « SOCIETE1.)'s *extra advantages. By extra advantages, it must be understood the Lunch Vouchers* ».

Le calcul du salaire brut du salarié doit donc se faire en prenant en compte les chèques-repas dont le salarié bénéficiait.

Le constat du tribunal selon lequel les fiches de salaire des mois de juin, juillet et août 2018 renseignent 18 chèques-repas ne fait l'objet d'aucune contestation. Il en est de même du calcul de la part patronale mensuelle des chèques-repas, qui s'élève à 144 euros (10,80 (valeur unitaire d'un chèque-repas) x 18 chèques-repas, déduction faite de la part salariale de 50,40 euros).

C'est dès lors à bon droit que le tribunal a accordé au salarié une indemnité compensatoire de préavis de 7.120,58 euros. L'appel principal sur ce point est non fondé.

2) l'indemnisation du dommage matériel

Le salarié relève appel incident et reproche au jugement d'avoir considéré qu'il ne justifiait pas que c'est en décembre 2018 qu'il a retrouvé un nouvel emploi, alors que le certificat d'affiliation du Centre commun de la sécurité sociale établirait qu'il a été employé par la société SOCIETE2.) S.A. à partir du 1^{er} décembre 2018. Depuis son licenciement, il se serait donc écoulé une période de quatre mois pendant laquelle il se serait trouvé sans emploi et sans revenus. Le salarié affirme avoir effectué tous les efforts possibles afin de stabiliser sa situation financière et professionnelle, ce qui aurait été d'autant plus compliqué qu'il aurait dû prendre soin de son père malade auprès duquel il aurait dû emménager.

La période de référence serait donc à fixer à quatre mois, de sorte que la perte de revenus s'élèverait à $\{(3.416,29 + 144) \times 4\}$ 14.241,16 euros.

Le salarié fait également grief au jugement d'avoir considéré que l'existence de difficultés financières dans son chef n'était pas établie par les pièces du dossier.

L'employeur conclut au rejet de l'appel incident, c'est-à-dire à voir débouter le salarié de sa demande d'indemnisation pour perte de revenus.

En effet, le salarié aurait l'obligation de minimiser son dommage et de procéder immédiatement après son licenciement à la recherche d'un nouvel emploi.

En l'occurrence, le salarié ne justifierait pas avoir effectué la moindre démarche pour retrouver un emploi le plus rapidement possible. Il ne se serait pas inscrit à l'ADEM comme demandeur d'emploi après le licenciement et n'aurait pas sollicité l'attribution par provision d'indemnités de chômage. Il n'y aurait donc aucun lien de causalité entre le licenciement et le dommage matériel dont le salarié se prévaut. Le fait que le salarié ait perdu son nouvel emploi quatre mois après avoir été embauché ne serait pas pertinent au niveau de l'appréciation du dommage matériel du salarié dans le cadre du présent litige.

Subsidiairement, l'indemnité compensatoire de préavis de deux mois allouée au salarié suffirait à couvrir la réparation de tout prétendu dommage matériel.

Pour ce qui concerne le prétendu préjudice matériel découlant des prétendues difficultés financières du salarié, l'employeur conclut partant à la confirmation du jugement.

Les extraits de prélèvements bancaires et de paiements par cartes bancaires versés en pièces 6 et 7 ne rapporteraient pas la preuve de paiements effectués par le père du salarié pour le compte de ce dernier. Le registre versé en pièce 8 par le salarié et reprenant prétendument les divers emprunts du salarié à son père ne serait qu'un document non officiel établi unilatéralement par ses soins.

Par ailleurs, il ne serait pas établi que ce soit le licenciement qui soit à l'origine du défaut de paiement des mensualités dues à la société SOCIETE3.).

Le fait pour le salarié de ne pas avoir demandé d'allocations de chômage démontrerait qu'il ne se serait pas trouvé dans une situation de détresse financière.

L'existence et l'envergure d'un quelconque préjudice matériel ne seraient dès lors pas établis.

En tout état de cause et ainsi que le tribunal l'a retenu, un éventuel dommage matériel découlant de la nécessité du salarié de recourir à des emprunts serait tout au plus constitué par les intérêts dus dans le cadre du remboursement des montants empruntés.

Enfin, il ne serait pas établi que les difficultés financières alléguées par le salarié soient imputables au licenciement.

Il appartient au salarié de minimiser son dommage et de faire des efforts pour retrouver un emploi. Même si le salarié ne verse en l'espèce pas de pièces concernant sa recherche d'emploi, il résulte des pièces du dossier que deux mois après son licenciement, le salarié a signé un nouveau contrat de travail auprès de la société anonyme SOCIETE2.) en date du 29 octobre 2018, ce contrat prenant effet au 1^{er} décembre 2018. Ceci constitue implicitement la preuve que le salarié a recherché un nouvel emploi.

Force est de constater que la période entre le licenciement du salarié (29 août 2018) et la signature du nouveau contrat de travail (29 octobre 2018) est couverte par l'indemnité compensatoire de préavis.

Le salarié ne justifie pas que c'est à la demande du nouvel employeur que le nouveau contrat de travail n'a pris effet qu'au 1^{er} décembre 2018, une telle prise d'effet pouvant aussi bien résulter d'une demande expresse en ce sens, respectivement d'une convenance personnelle, de la part du salarié.

Il s'ensuit que le salarié n'a pas rapporté la preuve que la perte de salaire dont il se prévaut postérieurement au 29 octobre 2018 se trouve en relation causale avec le licenciement.

C'est donc à bon droit, quoique pour d'autres motifs, que le salarié a été débouté de sa demande en indemnisation pour perte de revenus.

Concernant le préjudice matériel découlant des difficultés financières du salarié, les pièces 6, 7 et 8 du salarié sont des pièces non officielles, donc non probantes. Il n'est en effet pas à exclure qu'elles aient été établies unilatéralement par le salarié. Concernant la pièce 9 du salarié qui reprend le contrat de crédit à la consommation conclu auprès de l'établissement SOCIETE3.) le 7 juin 2017 (date difficilement lisible) ainsi qu'un rappel de paiement du 30 novembre 2018, ces pièces ne suffisent pas à prouver que les mensualités impayées sont

consécutives au licenciement puisque tel que le tribunal le constate, ce rappel fait état de « précédents rappels insistants ».

Par adoption des motifs du jugement concernant ce point précis, la décision entreprise est à confirmer en ce qu'elle retient que le salarié n'établit pas l'existence et l'envergure du dommage matériel qu'il invoque.

L'appel incident est donc à rejeter.

3) l'indemnisation du dommage moral

L'employeur conclut à voir débouter le salarié de ce volet de la demande, par réformation du jugement, au motif que le salarié n'aurait pas subi de dommage moral du fait du licenciement.

Le salarié n'établirait notamment pas que les circonstances de son licenciement aient porté atteinte à son image, à sa réputation et à sa dignité. Il y aurait lieu de prendre en considération les motifs à la base du licenciement, soit des actes susceptibles d'être qualifiés de harcèlement sexuel et qui auraient fortement contribué au congédiement.

De plus, le salarié, âgé de 39 ans au moment du licenciement et ayant une ancienneté de deux ans seulement, aurait rapidement retrouvé un emploi par la signature d'un contrat de travail en date du 29 octobre 2018 ayant pris effet le 1^{er} décembre 2018. Rien n'établirait donc que le salarié se soit fait du souci au sujet de son avenir professionnel.

Subsidiairement, l'indemnisation du salarié serait à réduire à de plus justes proportions, sans dépasser le montant alloué en première instance.

Le salarié conclut à la confirmation du jugement et à l'allocation du montant de 10.000 euros.

Il expose que ce serait précisément la formulation laconique du motif du licenciement qui serait à l'origine de son préjudice moral et qui suffirait à caractériser l'existence dudit préjudice dans son chef. Cette formulation lapidaire aurait fait naître dans son esprit de nombreuses interrogations quant aux faits lui étant reprochés et aurait généré d'importantes angoisses, ce d'autant plus que l'employeur aurait annoncé des investigations et que des accusations d'un tel type auraient, non seulement, un impact négatif sur sa réputation et son honorabilité mais seraient également synonymes de potentielles poursuites pénales du chef de harcèlement sexuel.

L'employeur serait mal fondé de se baser sur des motifs du licenciement - inexistant - pour tenter d'amoindrir le préjudice moral subi par le salarié, ce d'autant plus qu'il ne critiquerait pas le jugement en ce que celui-ci a retenu l'absence d'existence de motifs de licenciement précis. Les tentatives d'intimidation de l'employeur dont il aurait été la cible auraient accru son dommage moral. Il est à noter que toute manœuvre d'intimidation est contestée par l'employeur.

Subsidiairement et dans l'hypothèse où les motifs du licenciement influeraient sur l'évaluation du dommage moral, le salarié conclut au rejet des attestations testimoniales versées en cause pour ne pas répondre aux conditions de forme posées par le Nouveau code de procédure civile. De plus, elles ne relateraient pas des faits dont leurs auteurs auraient eu personnellement connaissance mais uniquement des propos rapportés. La capture d'écran MEDIA1.) ne fournirait

aucune garantie quant à son origine et à son authenticité et elle ne permettrait pas d'identifier avec certitude l'émetteur et le destinataire de la conversation en question, respectivement que le salarié soit le rédacteur de ces messages. Subsidiairement, les messages en question auraient été échangés le soir, c'est-à-dire en dehors des horaires de travail et de la sphère professionnelle.

Le salarié, qui ne prouve pas avoir fait des démarches et diligences pour être rapidement embauché, même s'il a signé un nouveau contrat de travail le 29 octobre 2018, n'établit pas s'être fait du souci pour son avenir professionnel.

Concernant l'atteinte portée à sa dignité de salarié du fait de la nature du motif du licenciement et des accusations que l'employeur a portées contre lui, il est un fait que l'employeur a formulé de graves accusations contre le salarié, de manière non précise et sans en rapporter la preuve, ce qui a porté atteinte à la dignité du salarié. Sur ce point, il faut préciser qu'aucune des « attestations testimoniales » produites par l'employeur ne satisfait aux conditions de forme exigées par le Nouveau code de procédure civile, de sorte qu'elles sont d'ores et déjà à écarter des débats.

Par conséquent, il y a lieu d'accorder au salarié une indemnisation au titre de son dommage moral. Par réformation du jugement, cette indemnité est évaluée ex aequo et bono à 5.000 euros.

L'appel principal est donc partiellement fondé.

4) la majoration du taux de l'intérêt légal

Il est à noter que l'employeur n'a pas explicité ses contestations quant à la majoration du taux de l'intérêt légal, laquelle est de droit aux termes des articles 15 et 15-1 de la loi modifiée du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et aux intérêts de retard, de sorte que ce volet de l'appel principal est à rejeter.

5) les indemnités de procédure

L'employeur estime, par réformation du jugement, que le salarié est à débouter de sa demande en paiement d'une indemnité de procédure pour la première instance, faute d'avoir rapporté la preuve d'une quelconque iniquité au sens de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

A l'inverse, il conclut à l'admission de sa propre demande en paiement d'une indemnité de procédure pour la première instance à hauteur du montant réclamé de 1.500 euros.

Pour l'instance d'appel, il sollicite l'allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel, chiffrée au dernier état de ses conclusions à 2.500 euros.

Le salarié conclut à la confirmation du jugement en ce que celui-ci lui a accordé une indemnité de procédure de 750 euros pour la première instance et en ce qu'il a débouté l'employeur de sa demande en paiement d'une indemnité de procédure pour cette même instance.

Pour l'instance d'appel, il demande une indemnité de procédure de 3.000 euros et il s'oppose à l'indemnité de procédure que l'employeur réclame pour l'instance d'appel.

L'employeur s'oppose à l'indemnité de procédure de 3.000 euros que le salarié réclame pour l'instance d'appel.

Vu l'issue du litige, c'est à bon droit et pour des motifs qu'il convient d'adopter que le tribunal a accordé au salarié une indemnité de procédure de 750 euros et qu'il a débouté l'employeur de la demande afférente. L'appel principal est donc à rejeter sur ce point.

En raison de l'issue de l'instance d'appel, aucune des parties ne justifie en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge tous les frais exposés pour sa représentation en instance d'appel et n'étant pas compris dans les dépens. Leurs demandes en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel sont donc non fondées.

PAR CES MOTIFS:

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

reçoit les appels principal et incident en la forme,

dit l'appel principal partiellement fondé,

dit l'appel incident non fondé,

ramène la condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à indemniser PERSONNE1.) du chef de dommage moral consécutif au licenciement au montant de 5.000 euros, avec les intérêts au taux légal à partir du 7 mai 2019, jour de la demande en justice, jusqu'à solde, à majorer conformément au dispositif du jugement entrepris,

confirme pour le surplus le jugement, dans la mesure où il est entrepris,

dit la demande des parties en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel non fondée,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction au profit de Maître Christian JUNGERS, sur ses affirmations de droit.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par Valérie HOFFMANN, président de chambre, en présence du greffier assumé Fabio SPEZZACATENA.