

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°110/23 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail

Audience publique du vingt-neuf juin deux mille vingt-trois

Numéro CAL-2022-00158 du rôle

Composition:

Elisabeth WEYRICH, président de chambre,
Françoise ROSEN, premier conseiller,
Yola SCHMIT, premier conseiller,
Amra ADROVIC, greffier.

Entre :

PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE1.)

appelant aux termes d'un acte de l'huissier de justice suppléant Michèle BAUSTERT, en remplacement de l'huissier de justice Patrick KURDYBAN de Luxembourg du 7 janvier 2022,

comparant par Maître Radu DUTA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et

la société anonyme SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

partie intimée aux fins du susdit exploit BAUSTERT,

comparant par Maître Nicolas DECKER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL

Suivant contrat de travail à durée indéterminée daté du 7 mai 2015, PERSONNE1.) a été engagé par la société anonyme SOCIETE1.) (ci-après la société SOCIETE1.)), l'emploi consistant « *dans la distribution dans les boîtes aux lettres d'imprimés, d'échantillons publicitaires et de poignés d'imprimés sous plastique ou toute autre forme décidée par l'employeur et/ou le client de l'employeur* » et pouvant également impliquer « *l'encartage des imprimés publicitaires et toute activité connexe* ».

Le temps de travail est défini comme suit à l'article 4 du contrat de travail:

*« La durée normale de travail est fixé conformément à la législation en vigueur et ne dépassera pas 40 heures.
L'horaire normal du travail devra se situer dans la plage horaire suivante : Entre 8 et 18 heures.*

Les taches du salarié comprennent tant l'encartage habituel et spécial d'imprimés, d'échantillons publicitaires et de poignets sous plastique, leur acheminement du domicile du salarié sur son lieu de travail et leur distribution sur ce lieu de travail ».

Le salaire est fixé comme suit à l'article 5 du même contrat :

« Le salarié touche un salaire à la pièce, qui est déterminé par la multiplication du nombre d'imprimés et échantillons publicitaires distribués par le salarié dans le secteur déterminé à l'article 3 du présent contrat et du prix par pièce calculé de la manière suivante :
Premier imprimé : 7.5000 €/100 exemplaires
Deuxième imprimé : 0.3718 €/100 exemplaires
Le salaire est payable sur base mensuelle le 15 du mois suivant les prestations au compte bancaire SOCIETE2.) au nom du salarié ».

Par courrier du 26 juin 2019, PERSONNE1.) a été licencié avec un préavis de deux mois commençant à courir le 1^{er} juillet et prenant fin le 31 août 2019.

Suite à sa demande, il s'est vu communiquer les motifs du licenciement par courrier de l'employeur daté du 22 juillet 2019.

PERSONNE1.) a déclaré avoir protesté contre son licenciement par courrier recommandé du 19 août 2019.

Par requête déposée le 18 décembre 2019, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg pour voir déclarer abusif le licenciement avec préavis du 26 juin 2019 et voir condamner la société SOCIETE1.), suivant le dernier état de ses conclusions à lui payer 2.880,20 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, 12.291,24 € à titre d'indemnisation de son préjudice matériel, 5.000 € à titre d'indemnisation de son préjudice moral et 30.770,72 € à titre d'arriérés de salaire pour la période de décembre 2016 au mois d'août 2019. Il a demandé à voir majorer les montants réclamés des intérêts légaux avec augmentation du taux de l'intérêt de 3 points à partir du troisième mois qui suit la notification du jugement.

Il a encore demandé à voir enjoindre à la société SOCIETE1.) de rectifier, sous peine d'astreinte, les bulletins de salaire pour la période de décembre 2016 à août 2019 ainsi que les déclarations auprès du Centre commun de la sécurité sociale, de la CNS, de l'ADEM et de l'Administration des contributions directes « ou tout organisme étatique auquel l'employeur a été amené à faire des déclarations ».

A titre subsidiaire, PERSONNE1.) a demandé à voir enjoindre à la société SOCIETE1.) de lui « mettre à la disposition tous les documents et les explications nécessaires qui lui permettront de vérifier la [correctitude] du paiement de ses salaires, de ses congés annuels et de ses congés maladie, tout en réservant le quantum de la demande en paiement des arriérés de salaire ».

Finalement, il a réclamé une indemnité de procédure de 2.000 € et il a demandé d'assortir le jugement à intervenir de l'exécution provisoire.

A l'audience des plaidoiries, la société SOCIETE1.) a conclu reconventionnellement à l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500 €.

Par jugement du 6 décembre 2021, le tribunal du travail a déclaré irrecevable la demande de PERSONNE1.) à voir enjoindre à la société SOCIETE1.) de rectifier des déclarations faites auprès du Centre commun de la Sécurité sociale, de la CNS, de l'ADEM, de l'Administration des contributions directes ou tout autre organisme étatique, sous réserve des rectifications qui seraient éventuellement consécutives à la condamnation de l'employeur à payer des arriérés de salaire ;

a déclaré irrecevable la demande de PERSONNE1.) à voir enjoindre à la société SOCIETE1.) de mettre à la disposition de l'appelant tous les documents et les explications nécessaires qui lui permettront de vérifier la « correctitude » du paiement de ses salaires, de ses congés annuels et de ses congés maladie ;
a déclaré la requête de PERSONNE1.) recevable pour le surplus ;
a déclaré abusif le licenciement que la société SOCIETE1.) a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) en date du 26 juin 2019 ;

a condamné la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) 1.000 € à titre d'indemnisation du préjudice moral, avec les intérêts légaux à compter du 18 décembre 2019, date de la demande en justice, jusqu'à solde ;

a dit que le taux d'intérêt sera majoré de 3 points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du jugement ;

a déclaré non fondées les demandes de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour un préjudice matériel consécutif au licenciement, en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, en paiement d'arriérés de salaire pour la période de décembre 2016 à août 2019 et en paiement d'une indemnité de procédure;

a déclaré non fondée la demande reconventionnelle de la société SOCIETE1.) en paiement d'une indemnité de procédure ;

a condamné la société SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Pour déclarer irrecevable la demande de PERSONNE1.) à voir enjoindre à la société SOCIETE1.) de rectifier des déclarations faites auprès du Centre commun de la Sécurité sociale, de la CNS, de l'ADEM, de l'Administration des contributions directes ou tout autre organisme étatique, sous réserve des rectifications qui seraient éventuellement consécutives à la condamnation de l'employeur à payer des arriérés de salaire, le tribunal a retenu le moyen de nullité pour libellé obscur, soulevé *in limine litis* par la société SOCIETE1.) et relatif au premier paragraphe de la page 8 de la requête.

Le tribunal a également déclaré irrecevable, pour libellé obscur, la demande de PERSONNE1.) à voir enjoindre à la société SOCIETE1.) de lui mettre à la disposition tous les documents et les explications nécessaires qui lui permettront de vérifier la « correctitude » du paiement de ses salaires, de ses congés annuels et de ses congés maladie sans réserve.

Par contre, la juridiction de première instance a écarté le moyen de nullité tiré du libellé obscur relatif à la rectification de l'inscription sur

les fiches de salaire d'une durée de travail inexacte par l'employeur, motif pris que ce moyen s'inscrit dans la lignée du reproche d'inobservation des dispositions relatives au salaire social minimum.

Pour rejeter la demande en paiement d'arriérés de salaire, le tribunal, après avoir estimé que le nombre d'heures inscrits sur les fiches de salaire correspond aux heures prestées, a retenu que PERSONNE1.) n'a pas établi d'avoir touché un salaire horaire inférieur au salaire horaire minimum.

Après avoir constaté que les motifs du licenciement manquaient de la précision requise, le tribunal du travail a déclaré le licenciement abusif.

Constatant que la société SOCIETE1.) a versé les montants auxquels PERSONNE1.) pouvait prétendre et qu'il a été dispensé d'exécuter le préavis, le tribunal a débouté le salarié de sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Estimant que le salarié n'a pas justifié d'une recherche assidue d'un nouvel emploi, le tribunal a rejeté la demande en indemnisation du préjudice matériel. Il a néanmoins fait droit à sa demande en indemnisation de son préjudice moral, évalué *ex aequo et bono* à 1.000 €, en raison du fait que PERSONNE1.) a subi une atteinte à sa dignité professionnelle au regard de son ancienneté de 4 ans et puisqu'il est resté dans l'ignorance des motifs exacts de son licenciement.

Par exploit d'huissier du 7 janvier 2022, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel contre ce jugement.

Prétentions et moyens des parties

Par réformation, l'appelant réclame 30.770,72 € à titre d'arriérés de salaire pour la période de décembre 2016 au mois d'août 2019, la somme de 4.097,08 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis et 12.291,24 € à titre d'indemnisation de son préjudice matériel, chaque fois avec les intérêts légaux à partir du 22 juin 2019, sinon du 19 août 2019, sinon du 11 octobre 2019, sinon de la demande en justice jusqu'à solde, avec majoration du taux d'intérêt à partir du 3^{ème} mois qui suit la notification de la décision à intervenir.

Il fait grief au tribunal du travail de l'avoir débouté de sa demande en paiement des arriérés de salaire de décembre 2016 à août 2019 au motif que le contrat de travail fixerait 40 heures de travail par semaine, soit 173 heures par mois, la plage horaire se situant entre 8 et 18 heures, et au regard des dispositions de L.222-7 du Code du travail prévoyant un salaire minimum légal obligatoire. Il reproche encore à la juridiction du travail d'avoir renversé la charge de la preuve contre

et outre l'écrit que constitue le contrat de travail, en imposant à l'appelant de prouver qu'il a travaillé 40 heures par semaine.

Au vu des fluctuations de son salaire, il soutient que le mode de rémunération par pièce fixé à l'article 5 du contrat de travail ne permettrait pas de vérifier si le salaire social minimum a été respecté, étant donné qu'il dépendrait de paramètres établis par l'employeur.

Il conclut, par réformation, à se voir allouer une indemnité compensatoire de préavis de 4.097,08 €, calculée sur base du salaire social minimum. En reconnaissant avoir reçu les montants de 554,28 € et 662,6 €, il soutient qu'il ne serait pas établi que l'indemnisation reçue correspondrait à l'indemnité compensatoire de préavis du 1^{er} juillet au 31 août 2019.

Il conclut, par réformation, à l'obtention d'une indemnité de procédure de 2.000 € pour la première instance et à la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer la somme de 2.000 € sur base de l'article 240 du NCPC pour l'instance d'appel.

La société SOCIETE1.) interjette appel incident et demande, par réformation, à voir dire que les motifs du licenciement seraient suffisamment précis et que les manquements reprochés à l'appelant seraient suffisamment réels et sérieux pour justifier le licenciement avec préavis, étant donné qu'il se serait avéré lors du contrôle du 12 juin 2019, que la moitié des destinataires interrogés n'auraient pas reçu les imprimés, que l'appelant aurait fait l'objet de plusieurs rappels à l'ordre en raisons de lacunes dans la distribution des imprimés relevés par les contrôles des 23 mai 2019, 11 décembre 2019, 15 mai 2019 et 12 juin 2019 et que les motifs du licenciement auraient été détaillés dans un courrier du 17 octobre 2019.

La société SOCIETE1.) fait encore grief au tribunal de l'avoir condamnée à payer à PERSONNE1.), qui ne justifierait d'aucune recherche d'un nouvel emploi et ne prouverait pas d'atteinte à sa dignité ainsi qu'à sa réputation professionnelle, la somme de 1.000 € à titre d'indemnisation de son préjudice moral. Par réformation, elle conclut au débouté de cette demande.

Elle conclut encore, par réformation, à l'obtention d'une indemnité de procédure de 1.500 € pour la première instance et réclame paiement de 3.000 € sur base de l'article 240 du NCPC en appel.

Appréciation de la Cour

Quant à la demande en paiement des arriérés de salaire de décembre 2016 à août 2019

Il y a lieu de suivre la juridiction de première instance qui, après une analyse correcte de l'article 4 du contrat de travail ainsi que des fiches de salaire faisant majoritairement état d'un temps de travail inférieur à 173 heures, a écarté l'argument de PERSONNE1.) relatif à une durée de travail de 40 heures par semaine, le contrat de travail se limitant à préciser que la durée de travail ne peut pas dépasser ce seuil.

Contrairement aux affirmations de l'appelant, en présence de fiches de salaire, accompagnées de pièces justificatives de la société SOCIETE1.), il appartient à PERSONNE1.) d'établir qu'il a travaillé plus d'heures que celles figurant sur les fiches de salaire.

A l'instar du tribunal du travail, la Cour constate que l'appelant, qui ne prouve pas avoir contesté les fiches de salaire avant son licenciement et qui se limite à mettre en doute la fiabilité des tableaux de distribution fournis par la société SOCIETE1.), ne fournit aucun élément permettant d'établir qu'il aurait presté un nombre supérieur d'heures à celui figurant sur les fiches de salaires.

C'est encore à bon droit que le tribunal du travail a déclaré que le mode de rémunération à la pièce, tel que fixé à l'article 5 du contrat de travail, n'est pas prohibé par la loi.

En effet, si le salaire est normalement stipulé en salaire horaire ou mensuel, l'employeur peut, sous réserve de l'acceptation de l'ouvrier, déterminer un mode de rémunération à la pièce qui sera fonction de la prestation de travail à accomplir ainsi que des usages de la profession.

L'appelant, dont les contestations se limitent à comparer les montants qu'il a perçus mensuellement au salaire social minimum pour un travailleur non qualifié travaillant à temps complet, a librement accepté les modalités du paiement du salaire à la pièce, et, face aux fiches de salaire versées, reste en défaut de prouver qu'il aurait travaillé 173 heures par mois et qu'il aurait perçu un salaire horaire inférieur au salaire horaire minimum, les fluctuations du salaire étant insuffisantes pour rapporter cette preuve.

Le tribunal du travail est dès lors à confirmer pour avoir rejeté la demande en paiement des arriérés de salaire de décembre 2016 à août 2019, par adoption des motifs.

Quant au licenciement

La lettre de motivation du licenciement datée du 22 juillet 2019 est libellée comme suit :

« Le motif du licenciement est la qualité de votre travail très irrégulière et insatisfaisante.

En effet vous avez reçu de nombreux rappels à l'ordre verbal quant à la qualité de votre travail par vos supérieurs hiérarchiques. De plus le 12 juin 2019 nous avons effectué un contrôle à ADRESSE3.) qui montrait de grandes lacunes dans la distribution.

Malheureusement nous n'avons pas constaté d'amélioration dans votre travail, ce qui met en péril le service de la société pour ses clients.

C'est pourquoi nous sommes obligés de mettre fin à votre contrat de travail ».

Le tribunal du travail a rappelé à bon droit l'article L.124-5 (2) du Code du travail disposant que *« l'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux ».*

L'énonciation du ou des motifs doit répondre aux exigences suivantes :

* elle doit permettre à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement abusif ;

* elle doit être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture ;

* elle doit permettre aux tribunaux d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs notifiés.

La Cour approuve la juridiction de première instance d'avoir retenu l'imprécision des motifs invoquée à la base du licenciement, étant donné que, tel que relevé par le tribunal, l'employeur ne fournit pas d'exemple concret de manquement, d'exécution lacunaire et de rappels à l'ordre. En l'absence de détails quant aux faits concrets reprochés ainsi que des circonstances de temps et de lieux permettant de situer factuellement les reproches invoqués, l'appelant n'est pas en mesure de prendre utilement position par rapport aux griefs invoqués.

Dans la mesure où seule la lettre de motivation, reconnue imprécise dans son énoncé, fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support de l'énonciation des motifs, la Cour ne tient pas compte des précisions sur les dates des contrôles effectués et détaillées dans le courrier du 17 octobre 2019 de la société SOCIETE1.).

Si l'article L.124-11(3) alinéa 2 du Code du travail permet à l'employeur d'apporter en cours d'instance des précisions complémentaires par rapport aux motifs énoncés, la possibilité de compléter les précisions fournies ne saurait suppléer à l'absence de précision originaire des motifs et ne saurait être interprétée en une atténuation de l'exigence quant à la précision des motifs.

Il n'y a partant pas lieu d'examiner les précisions et pièces en relation avec le contrôle du 12 juin 2019 et fournies lors des débats en instance d'appel.

L'énoncé des motifs ne répondant pas à la précision requise par la loi, il n'y a pas lieu d'analyser le caractère réel et sérieux des manquements allégués.

L'appel incident est partant à rejeter sur ce point.

Quant aux conséquences du licenciement

- *l'indemnité compensatoire de préavis*

L'appelant n'ayant pas justifié avoir droit au salaire social minimum, c'est à juste titre que la juridiction de première instance a retenu qu'il pouvait seulement prétendre à la somme totale de 1.120 € (554,28 + 662,6) à titre d'indemnité compensatoire de préavis sur base des fiches de salaire versées par l'employeur.

Au regard des preuves de paiement de l'indemnité compensatoire de préavis pour la période du 1^{er} juillet au 31 août 2019, il y a lieu de suivre le tribunal du travail pour avoir rejeté la demande en indemnisation afférente, l'appelant, qui ne conteste pas avoir reçu les montants de 554,28 € et 662,6 €, ne précisant pas à quel titre il pourrait prétendre aux prédites sommes.

L'appel principal n'est dès lors pas fondé de ce chef.

- *l'indemnisation du préjudice matériel*

En instance d'appel, PERSONNE1.) réitère sa demande en paiement de dommages et intérêts d'un montant de 12.291,24 € correspondant à la perte de rémunération correspondant au salaire social minimum

pendant une période de référence de 6 mois après l'expiration du préavis.

Après avoir énoncé correctement que seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel et que le salarié est obligé de faire les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi, le tribunal du travail a rejeté la demande en indemnisation du préjudice matériel au motif que l'appelant, âgé de 34 ans au moment de son licenciement, n'a pas justifié d'avoir activement et assidument recherché un nouvel emploi.

Une telle preuve n'étant pas non plus versée en instance d'appel, le jugement déféré est à confirmer sur ce point par adoption de motifs.

- *l'indemnisation du préjudice moral*

La société SOCIETE3.) conclut au rejet de la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages-intérêts pour préjudice matériel en son principe et en son quantum.

Il y a lieu de suivre la juridiction de première instance pour avoir accordé une indemnisation, évaluée *ex aequo et bono* à la somme de 1000 €, à PERSONNE1.), étant donné que ce dernier est resté dans l'ignorance des motifs exacts de son congédiement, cette circonstance étant de nature à porter atteinte à la dignité du salarié, âgé de 34 ans et ayant une ancienneté de quatre ans.

Quant aux demandes accessoires

Le tribunal est à confirmer pour avoir débouté PERSONNE1.) et la société SOCIETE1.) S.A. de leurs demandes respectives tendant à l'allocation d'une indemnité de procédure dans la mesure où il n'est pas établi qu'il serait inéquitable de laisser à la charge des parties l'entièreté des frais qu'elles ont exposé pour assurer en justice la défense de leurs intérêts.

Eu égard à l'issue de l'instance d'appel, il y a lieu de débouter tant PERSONNE1.) que la société SOCIETE1.) de leurs demandes respectives tendant à l'allocation d'une indemnité de procédure en instance d'appel.

PAR CES MOTIFS

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

dit les appels principal et incident recevables, mais non fondés,

confirme le jugement entrepris,

rejette les demandes de PERSONNE1.) et de la société anonyme SOCIETE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

fait masse des frais et dépens de l'instance d'appel et les impose pour moitié à charge des deux parties.