

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°132/23 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail

Audience publique du douze octobre deux mille vingt-trois

Numéro CAL-2022-00259 du rôle

Composition:

Françoise ROSEN, premier conseiller-président,
Yola SCHMIT, premier conseiller,
Laurent LUCAS, conseiller,
Amra ADROVIC, greffier.

Entre :

PERSONNE1.), demeurant à F-ADRESSE1.),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Luana COGONI, en remplacement de l'huissier de justice Véronique REYTER d'Esch-sur-Alzette du 25 février 2022,

comparant par Maître Alexandra CORRE, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

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

intimée aux fins du susdit exploit COGONI,

comparant par Maître Romain ADAM, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL

Suivant contrat de travail à durée indéterminée du 12 janvier 2015 avec prise d'effet au 15 janvier 2015, PERSONNE1.) a été engagée par la société anonyme SOCIETE1.) (ci-après la société SOCIETE1.) en qualité de « *Gestionnaire Middle Office* ».

PERSONNE1.) a été convoquée à un entretien préalable fixé au 22 janvier 2019 auquel elle ne s'est pas présentée.

Par courrier du 23 janvier 2019, elle a été licenciée avec un préavis de deux mois pour se terminer le 31 mars 2019, avec dispense de travail durant cette période.

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 20 janvier 2020, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg, suite à son licenciement qu'elle qualifia d'abusif, pour la voir condamner à lui payer la somme de 43.558,68 € au titre de dommages-intérêts en réparation de son préjudice matériel et de 25.000 € au titre de dommages-intérêts en réparation de son préjudice moral, ces deux montants avec les intérêts légaux à partir du licenciement, sinon à partir de la demande en justice, sinon à partir du jugement à intervenir, jusqu'à solde.

PERSONNE1.) a encore réclamé sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil le paiement de la somme de 5.000 € pour préjudice matériel en plaidant qu'elle a dû recourir aux services rémunérés d'un avocat suite à l'attitude fautive de son employeur, une indemnité de procédure de 3.500 € sur base de l'article 240 du NCPC et la condamnation de la partie défenderesse aux frais et dépens de l'instance et de voir ordonner l'exécution provisoire de la décision à intervenir.

Les débats en première instance ont dans un premier temps été limités à la question du caractère régulier ou abusif du licenciement intervenu.

Par jugement du 8 février 2021, le tribunal du travail a déclaré abusif le licenciement avec préavis notifié à PERSONNE1.) par courrier du 23 janvier 2019 et a prononcé un surseoir à statuer sur les autres chefs de demande.

Suite à ce jugement, PERSONNE1.) a réduit, suivant un décompte actualisé, sa demande en allocation de dommages-intérêts en réparation du préjudice matériel qu'elle dit avoir subi du fait de son licenciement à la somme de 25.271,07 € et réclamé la somme de 25.000 € en réparation du préjudice moral subi.

Statuant en continuation du jugement du 8 février 2021, le tribunal du travail, par jugement du 24 janvier 2022, a dit non fondée la demande de PERSONNE2.) en indemnisation de son préjudice matériel, dit non fondée sa demande en remboursement des frais et d'honoraires d'avocat, dit fondée sa demande en indemnisation de son préjudice moral pour la somme de 3.000 €, et condamné la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 3.000 € avec les intérêts au taux légal à partir de la demande en justice jusqu'à solde ainsi qu'au paiement d'une indemnité de procédure de 1.000 €.

Il a dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en exécution provisoire du jugement et a condamné la société SOCIETE1.) à supporter les frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, après avoir relevé que conformément à l'article L.124-12 du Code du travail, le salarié a droit, en principe, à des dommages-intérêts tenant compte du préjudice subi par lui du fait de son licenciement abusif, mais que seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le licenciement doit être indemnisé, le tribunal du travail a constaté que PERSONNE1.) « n'a produit aucune preuve que son état de maladie a été une conséquence directe de son licenciement, les rapports des médecins versés par la requérante ne reprenant que le vécu subjectif de cette dernière sans établir un lien médical concret avec son travail chez la partie défenderesse et le licenciement intervenu ».

A défaut pour PERSONNE1.) de justifier d'efforts déployés suffisants pour la recherche d'un nouvel emploi, le tribunal du travail a retenu que les pertes de salaire invoquées par la salariée trouvaient leur cause dans l'inertie de la requérante et qu'elles ne sont partant pas en relation causale avec le licenciement.

Quant à la demande en réparation du préjudice moral invoqué, le tribunal du travail a retenu que PERSONNE1.) a subi, au regard du licenciement déclaré abusif, une atteinte à sa dignité de salariée et il a, compte tenu de l'âge de la requérante au moment du licenciement, de son ancienneté et des circonstances du licenciement, évalué son préjudice moral à la somme de 3.000 €.

Par acte d'huissier de justice du 25 février 2022, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel de ce jugement. Elle conclut, par

réformation, à voir condamner la société SOCIETE1.) à lui payer la somme de 25.271,07 € ou tout autre montant à dire d'expert au titre de dommages-intérêts en réparation de son préjudice matériel ainsi que la somme de 25.000 € au titre de dommages-intérêts en réparation de son préjudice moral, sinon à voir confirmer le tribunal en ce qu'il lui a alloué en réparation de son préjudice moral la somme de 3.000 €. Elle sollicite en outre, par réformation, principalement, la condamnation de l'intimée à lui payer une indemnité de procédure de 3.500 € pour la première instance, sinon subsidiairement, la confirmation du jugement entrepris sur ce point. Elle réclame finalement une indemnité de procédure de 3.000 € pour l'instance d'appel.

La société intimée conclut, principalement, à la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a déclaré non fondée la demande de l'appelante relative à la réparation de son préjudice matériel. Subsidiairement, si la Cour devait retenir l'existence d'un préjudice matériel dans le chef de l'appelante, la société intimée demande à voir calculer celui-ci sur base du salaire brut mensuel moyen de PERSONNE1.) et de tenir compte, dans le cadre de ce calcul, de la décision à rendre par le Conseil arbitral de la Sécurité Sociale statuant sur un recours de la salariée contre une décision de la Caisse Nationale de Santé (ci-après la CNS) refusant de prendre en charge la période d'arrêt de travail pour la période allant du 12 avril au 30 juin 2019.

La société intimée conclut, par réformation, aux termes d'un appel incident au rejet de la demande de l'appelante en réparation d'un préjudice moral et de l'octroi d'une indemnité de procédure de 3.500 € pour la première instance.

Elle sollicite une indemnité de procédure de 3.000 € pour l'instance d'appel.

Discussion

I) Quant au préjudice matériel

L'appelante soutient avoir été en arrêt de maladie du 19 novembre 2018 au 1^{er} janvier 2019, avoir repris son activité professionnelle le 2 janvier 2019 et avoir été en arrêt de maladie du 14 janvier au 30 juin 2019. Elle reproche à l'employeur de l'avoir licenciée en pleine période d'incapacité de travail et d'avoir en outre, malgré son absence pour cause de maladie pendant plus de six semaines, ne pas avoir averti le médecin du travail de ce fait, et ce en violation de l'article L.326-6 du Code du travail. Elle ajoute que l'employeur aurait en outre violé les dispositions protectrices de l'article L.121-6 du Code du travail pour l'avoir licenciée le 23 janvier 2019 en période d'incapacité de travail

pour cause de maladie. Contrairement à l'argumentation de la société intimée, ces éléments seraient à prendre en considération dans la détermination et l'évaluation de son préjudice matériel subi suite à son licenciement.

C'est cependant à bon droit que la société intimée fait valoir que les développements de l'appelante relatifs à une prétendue violation par l'employeur des dispositions protectrices inscrites à l'article L.121-6 et de l'article L.326-6 du Code du travail, sont à écarter. Il résulte du jugement du 8 février 2021 que l'appelante n'avait pas fait état de ces moyens devant le tribunal du travail, mais s'est limitée à invoquer l'imprécision des motifs invoqués à la base du licenciement ainsi que l'absence de leur caractère réel et sérieux. Les reproches faits à l'employeur d'avoir violé les articles précités ne sont par ailleurs d'aucune pertinence pour la détermination et l'évaluation des préjudices matériel et moral prétendument subis par l'appelante suite à son licenciement.

L'appelante fait valoir qu'elle aurait déjà été affaiblie physiquement, avant le licenciement qui l'aurait affaiblie davantage et aurait provoqué une dépression réactionnelle.

Elle fait grief au tribunal du travail de ne pas avoir retenu, au regard des certificats médicaux des docteurs Bitton, PERSONNE3.) et PERSONNE4.) des 20 février, 4 juillet et 28 novembre 2019 qu'elle verse aux débats, que la réaction dépressive aurait trouvé son explication dans son licenciement du 23 janvier 2019. Ces attestations médicales ne feraient pas état d'un simple ressenti subjectif de la patiente mais auraient été établis à la suite de constatations médicales. Se référant plus particulièrement au certificat médical du docteur PERSONNE4.), l'appelante fait état d'un antécédent de dépression neuf ans avant son licenciement. Ce fait serait de nature à établir l'existence d'une « sensibilité face aux problématiques au niveau professionnel ». Ce serait partant à tort que le tribunal du travail n'a pas retenu l'existence d'un lien causal entre le licenciement et son état dépressif. Si la Cour ne devait pas retenir « que ses problèmes de santé ont trouvé leur cause dans le licenciement du 23 janvier 2019, l'appelante estime avoir établi « a minima » que ses problèmes de santé se sont trouvés aggravés par le licenciement dont elle a fait l'objet ». Le tribunal du travail aurait à tort retenu que la perte de revenus de l'appelante postérieure à son licenciement serait due à sa propre inertie. Elle indique que la CNS lui aurait réglé l'indemnité pécuniaire de maladie du 1^{er} avril au 11 avril 2019. Si la CNS a refusé de prendre en charge la période d'arrêt de travail pour la période allant du 12 avril au 30 juin 2019, l'appelante fait valoir avoir introduit un recours contre cette décision devant le Conseil arbitral de la Sécurité Sociale en date du 27 janvier 2022. L'affaire serait encore en cours,

de sorte qu'il y aurait lieu de surseoir à statuer quant à la demande en allocation d'un préjudice matériel, en attendant la décision à intervenir.

La société intimée donne à considérer que PERSONNE1.) n'aurait pas établi le lien causal entre le licenciement et l'état dépressif. Elle fait état des antécédents de dépression de l'appelante en l'année 2010 et soutient que l'appelante aurait déjà présenté une symptomatologie dépressive dès le mois d'octobre 2018, soit bien avant son licenciement. L'état dépressif de l'appelante ne trouverait partant pas sa cause dans le licenciement intervenu le 23 janvier 2019. Exposant ne pas avoir été à l'origine des problèmes de santé de l'appelante, la société intimée fait valoir qu'elle ne devrait pas assumer les conséquences d'une absence, voire prolongation de la durée de la recherche d'emploi de l'appelante.

La société intimée sollicite par conséquent la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a rejeté la demande de PERSONNE1.) en réparation d'un prétendu préjudice matériel.

Le salarié, dont le contrat de travail à durée indéterminée a été résilié abusivement, a droit à des dommages et intérêts pour réparation du préjudice en résultant (cf. article L. 124-12 (1) du Code du travail).

Si l'indemnisation du préjudice matériel du salarié doit être aussi complète que possible, seules les pertes subies se rapportant à une période qui aurait raisonnablement dû suffire pour lui permettre de trouver un nouvel emploi sont indemnisées.

La réparation du préjudice matériel subi par le salarié n'intervient pas d'office. Seul le dommage matériel en relation causale directe avec le licenciement abusif est indemnisé et calculé par rapport à une période de référence dont la durée est fixée au cas par cas par les juridictions en fonction notamment des efforts concrets faits par le salarié pour trouver un nouvel emploi et de la situation de l'emploi dans la branche où le salarié a travaillé. Il est tenu compte de la qualification professionnelle, de l'ancienneté de service et de l'âge du salarié, ainsi que de la situation sur le marché du travail. D'autres éléments tels des problèmes personnels, ou la maladie d'un salarié, qui n'ont aucun lien direct avec le licenciement ne sauraient être pris en compte (voir en ce sens Cour d'appel, 25 octobre 2018, n° 42241 et 43961).

Le salarié licencié qui réclame l'indemnisation de son préjudice matériel, consistant dans une perte de revenus subie à la suite du licenciement, doit justifier des efforts entrepris pour trouver un emploi de remplacement.

Tel que relevé à juste titre par les magistrats de première instance, l'appelante n'invoque aucune recherche d'emploi, mais se limite à

soutenir, afin de justifier un préjudice matériel dans son chef, que son état dépressif trouverait sa cause dans le licenciement. A titre de preuve, elle se réfère au certificat médical du Dr Bitton du 20 février 2019, qui déclare suivre l'appelante depuis le 16 janvier 2019 et indique qu'« *elle présentait alors une dépression réactionnelle à son licenciement qu'elle considérait injustifié* ».

S'il résulte de ce document que la patiente a présenté une dépression, la Cour approuve cependant le tribunal de première instance d'avoir retenu que la teneur de ce document ne permet pas pour autant de retenir que son état dépressif eût été la conséquence directe de la faute de son employeur.

La présomption simple attachée à la teneur d'un certificat médical est limitée aux constatations médicales proprement dites et le ressenti subjectif d'un patient, tel qu'il s'exprime dans ses déclarations, ne correspond pas nécessairement à la vérité.

S'il est vrai que certains certificats médicaux établissent une relation entre la dépression litigieuse et le « licenciement abusif » du patient, la Cour ne saurait ajouter foi à ces affirmations qui ne relèvent pas du domaine de compétences de leur auteur et dépassent les limites de la science médicale (Cour d'appel, 22 octobre 2020, Cal-2019-00442).

Le certificat médical litigieux du 20 février 2019 n'atteste que de l'état dépressif de la salariée, mais en aucun cas de son lien avec le licenciement du 23 janvier 2019. Il en est de même pour le certificat médical établi par le Dr PERSONNE3.) le 4 juillet 2019, lequel est insuffisant pour imputer l'origine du syndrome anxio dépressif constaté par le médecin à un harcèlement professionnel.

Il résulte par ailleurs des documents médicaux versés aux débats et notamment d'un rapport d'expertise psychiatrique établi à la demande de PERSONNE1.), ensemble le certificat médical du Dr PERSONNE3.) du 4 juillet 2019, ainsi que d'un compte-rendu d'hospitalisation du centre de gynécologie-obstétrique de l'hôpital-clinique Claude Bernard, que l'appelante a été hospitalisée du 23 au 26 novembre 2018 en raison d'un pyosalpinx, qu'elle a souffert de douleurs séquellaires, et que « l'épisode dépressif » de l'appelante a « débuté globalement courant 2017 ». L'expert en psychiatrie précise dans son rapport que « *dès le mois d'octobre 2018, l'intéressée présentait déjà une symptomatologie dépressive marquée* ».

Au vu des pièces versées, la Cour retient par conséquent, à l'instar de la juridiction de première instance que PERSONNE1.) n'a pas justifié que son état dépressif serait la conséquence directe du licenciement du 23 janvier 2019.

Le jugement est à confirmer de ce chef.

A défaut pour PERSONNE1.) d'avoir rapporté la preuve d'un lien causal direct entre le licenciement et son état dépressif, il n'y a pas non plus lieu de faire droit à la demande de l'appelante tendant à voir prononcer une surséance à statuer, en attendant un jugement à intervenir du Conseil arbitral de la Sécurité Sociale.

II) Quant au préjudice moral

PERSONNE1.) sollicite, par réformation, la condamnation de son ancien employeur à lui payer la somme de 25.000 € à titre de dommages-intérêts en réparation de son préjudice moral, tandis que la société SOCIETE1.) sollicite, aux termes d'un appel incident, à voir rejeter la demande de PERSONNE1.) en réparation d'un préjudice moral.

PERSONNE1.) fait état du caractère abusif du licenciement, intervenu en période de maladie, ainsi que des conséquences dudit licenciement sur le plan psychologique.

La société SOCIETE1.) argumente que le caractère vexatoire des circonstances ayant entouré le licenciement ne serait pas établi. L'appelante n'aurait pas non plus rapporté la preuve d'un lien entre la résiliation de son contrat de travail et la dépression réactionnelle dont elle fait état. A défaut de justifier de la recherche d'une activité professionnelle, elle n'aurait pas non plus démontré qu'elle aurait subi des tracasseries en raison de la recherche d'un nouvel emploi.

Il importe de rappeler que par jugement du 8 février 2021, le tribunal du travail a déclaré abusif le licenciement avec préavis du 23 janvier 2019. Pour statuer ainsi, il a retenu que l'employeur n'a rapporté la preuve ni d'un manque de productivité, ni d'un manque de motivation de la salariée, ni le reproche de ne pas avoir effectué de formations suite aux déficiences constatées dans son chef, respectivement de ne pas avoir terminé les formations qu'elle avait entamées. Le tribunal du travail a encore retenu que le seul reproche établi à l'égard de la salariée, consistant dans une modification erronée des caractéristiques d'un instrument financier, datant du 29 août 2018, n'est pas suffisamment grave afin de justifier un licenciement.

Le préjudice moral ne peut être indemnisé qu'à condition que son existence soit établie. Un licenciement abusif n'engendre pas nécessairement un préjudice moral. L'article L.124-12 du Code du travail tend uniquement à la réparation du préjudice moral qui se trouve en relation causale directe avec le licenciement abusif.

La Cour a retenu au vu des développements faits ci-avant que PERSONNE1.) n'a pas établi que son état dépressif attesté par son médecin en février 2019 eût été la conséquence directe de son licenciement.

Il ne résulte ensuite d'aucune pièce probante du dossier que l'appelante aurait été en arrêt de travail pour cause de maladie au moment de son licenciement. Il s'y ajoute que l'appelante ne conteste pas ne pas avoir été en incapacité de travail lors de la convocation à l'entretien préalable en date du 11 janvier 2019, de sorte que l'employeur pouvait en tout état de cause valablement poursuivre la procédure de licenciement.

La Cour approuve toutefois le tribunal du travail d'avoir retenu, au vu de l'ancienneté de quatre ans de la salariée auprès de la société SOCIETE1.) et de son âge, qu'elle a subi une atteinte à sa dignité de salariée. L'indemnité de 3.000 € allouée à ce titre par le tribunal du travail est adéquate. Il y a dès lors également lieu de confirmer le jugement entrepris quant à ce volet.

III) Quant aux indemnités de procédure

Au vu de l'issue du litige, la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour la première instance a été déclarée fondée à juste titre par le tribunal du travail. La Cour approuve ce tribunal d'avoir évalué ladite indemnité ex aequo et bono à 1.000 €.

Au vu de l'issue du litige, il n'y a pas lieu d'allouer à la société intimée une indemnité de procédure pour la première instance.

Les appels principal et incident sont à rejeter et le jugement entrepris est à confirmer.

Au vu du sort réservé à leurs appels respectifs, les demandes des parties en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel sont à rejeter.

PAR CES MOTIFS

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

reçoit les appels principal et incident,

les dits non fondés,

confirme le jugement entrepris,

dit non fondées les demandes des parties en allocation d'une indemnité de procédure,

fait masse des frais et dépens de l'instance d'appel et les impose pour moitié à chacune des parties, avec distraction au profit de Maître Romain ADAM, avocat concluant, sur ses affirmations de droit.