

Texte pseudonymisé

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

**Arrêt N° 39/22 - VIII – TRAV**

Exempt - appel en matière de droit du travail.

**Audience publique du vingt-quatre mars deux mille vingt-deux**

Numéro CAL-2021-00206 du rôle

Composition:

Elisabeth WEYRICH, président de chambre,  
Marianne EICHER, premier conseiller,  
Yola SCHMIT, premier conseiller,  
Christophe WAGENER, greffier assumé.

**E n t r e :**

**PERSONNE1.),** demeurant à L-ADRESSE1.),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Pierre Biel de Luxembourg du 1<sup>er</sup> février 2021,

comparant par Maître Alex Penning, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**e t :**

**1) la société à responsabilité limitée SOCIETE1.),** 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 (ou ses) gérant(s) actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit Biel,

comparant par Maître François Delvaux, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**2) L'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, représenté par son Ministre d'État, dont les bureaux sont établis à L-1341 Luxembourg, 2, place de Clairefontaine, sinon par son Ministre du Travail et de l'Emploi, dont les bureaux sont établis à L-2763 Luxembourg, 26, rue Zithe, ayant dans ses attributions l'Agence pour le développement de l'emploi,

intimé aux fins du susdit exploit Biel,

comparant par Maître Virginie Verdanet, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

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

PERSONNE1.) a été engagé le 1<sup>er</sup> mars 2012 par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) (ci-après « SOCIETE1. ») en qualité de « *regional sales manager* ». Par courrier du 21 mai 2019, il a été licencié avec un préavis de six mois. Par courrier du 29 mai 2019, PERSONNE1.) a demandé les motifs de son licenciement, lesquels lui furent communiqués par courrier du 29 juin 2019.

Par requête du 2 octobre 2019, PERSONNE1.) a fait convoquer SOCIETE1.) devant le Tribunal du Travail de Luxembourg pour la voir condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'il qualifie d'abusif, les montants suivants :

1) dommage matériel :	105.000,00 €
2) dommage moral :	40.000,00 €
3) bonus annuels impayés :	23.355,00 €
4) indemnité compensatoire pour congés non pris :	7.104,13 €

soit la somme de 175.459,13 euros, ou tout autre montant même supérieur à arbitrer ex aequo et bono par le tribunal, ce montant avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde. Il a encore demandé une indemnité de procédure de 3.500 euros et la condamnation de SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Par jugement du 22 décembre 2020, le tribunal du travail a déclaré la demande de PERSONNE1.) recevable en la forme, lui a donné acte qu'il a réduit sa demande en réparation du préjudice matériel à la somme de 33.873,21 euros, a donné acte à L'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE

LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après « l'ETAT »), qu'il exerce un recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail à hauteur de 54.527,02 euros. Le tribunal du travail a déclaré abusif le licenciement prononcé par SOCIETE1.) à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier daté du 21 mai 2019, a déclaré non fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation du préjudice matériel et fondée sa demande en réparation du préjudice moral pour le montant de 7.500 euros. Sa demande en paiement de bonus a été rejetée et sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris a été déclarée fondée pour le montant de 7.104,13 euros. SOCIETE1.) a partant été condamnée à lui payer la somme de (7.500 + 7.104,13 =) 14.604,13 euros avec les intérêts légaux à partir du 2 octobre 2019, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde.

La demande de l'ETAT a été déclarée non fondée au motif que les conditions exigées par l'article L.521-4 du Code du travail pour le recours de l'ETAT n'étaient pas remplies, étant donné que la demande du salarié en réparation du préjudice matériel a été déclarée non fondée.

SOCIETE1.) a été condamnée à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.000 euros ainsi qu'à supporter les frais et dépens de l'instance.

Par acte d'huissier de justice du 1<sup>er</sup> février 2021, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel du jugement déféré, qui lui a été notifié en date du 23 décembre 2020. Il réclame, par réformation, la somme de 33.873,21 euros au titre de réparation de son préjudice matériel, 40.000 euros au titre de réparation de son préjudice moral, la somme totale de 23.355 euros au titre de bonus pour les années 2018 et 2019, et une indemnité de procédure de 3.000 euros pour chacune des deux instances.

SOCIETE1.) interjette appel incident et reproche au tribunal d'avoir fait droit à la demande du salarié en paiement d'une indemnité compensatoire de 7.104,13 euros au titre de dix-neuf jours de congés non pris. Elle conclut à titre principal à se voir décharger de toute condamnation à ce titre, sinon à titre subsidiaire, à voir ramener la condamnation au montant de 2.587,07 euros.

Elle réclame une indemnité de procédure de 1.000 euros pour la seule instance d'appel, soutenant qu'en raison de la seule mauvaise foi du salarié, elle aurait été obligée de relever appel incident.

L'ETAT demande acte qu'en cas de réformation du jugement entrepris, il exerce à l'encontre de SOCIETE1.) le recours en vertu de l'article L.521-4 du Code du travail pour la voir condamner, à titre principal, au paiement de

54.527,02 euros brut, sinon à titre subsidiaire le montant correspondant aux indemnités de chômage versées pendant la période de référence qui sera retenue par la Cour d'appel, le tout avec les intérêts tels que de droit.

### **Discussion :**

Le jugement entrepris n'est pas critiqué en ce que la juridiction de première instance a retenu que la lettre de motivation du 29 mai 2019 ne répond pas au critère de précision exigé par l'article L.124-5 (2) du Code du travail et en ce que le licenciement prononcé par courrier du 21 mai 2019 par SOCIETE1.) à l'encontre de PERSONNE1.) a été déclaré abusif.

I) Quant à l'appel principal :

A) Quant à l'indemnisation du préjudice matériel :

PERSONNE1.) reproche au tribunal d'avoir retenu que, malgré la dispense de prêter son préavis de six mois, il se serait contenté de faire trois recherches d'emploi isolées, toutes dans le même secteur dans lequel il avait travaillé auprès de SOCIETE1.). PERSONNE1.) conclut, par réformation, à se voir accorder une indemnité de 33.873,21 euros à titre de dommage matériel, soutenant avoir été à la recherche d'un emploi dès le premier jour de son licenciement, voire même dès la convocation à l'entretien préalable. Contrairement à la motivation du jugement entrepris, il n'aurait pas occupé la fonction de simple « *commercial* », mais aurait été « *segment manager* », tel que cela résulterait de ses fiches de salaires. Dans le cadre de cette fonction, il aurait dû procéder à une étude profonde du marché, des performances et du marketing d'une entreprise dans le domaine très spécifique des pièces en carbure et outils de coupe. S'agissant d'une profession hautement spécialisée, il irait de soi que le marché serait essentiellement fermé, la concurrence peu nombreuse et surtout fermement ancrée dans une certaine discrétion et confidentialité. Par ailleurs, et dans l'objectif de minimiser son préjudice, il aurait postulé pour un poste similaire, sinon du moins intimement proche à celui dernièrement occupé afin de ne pas inutilement augmenter son dommage en postulant pour des emplois largement moins rémunérés.

SOCIETE1.) conclut à la confirmation du jugement entrepris sur ce point.

C'est à bon droit que le tribunal du travail a rappelé que si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif, doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec son

licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel qu'il a subi du fait de ce congédiement. Ainsi, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une époque qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts nécessaires pour trouver un emploi de remplacement et pour minimiser son dommage. Le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un emploi de remplacement. Il ne saurait se cantonner dans une attitude passive et se contenter d'une simple inscription comme chômeur. Le salarié ne doit en outre pas se borner à rechercher un emploi lui permettant d'exercer une fonction analogue à celle exercée auparavant et se situant dans le même secteur d'activité, mais il doit rechercher activement dans tous les secteurs économiques un emploi adapté à ses facultés de travail.

C'est par une juste appréciation des éléments du dossier que le tribunal du travail a rejeté la demande d'PERSONNE1.) au titre de l'indemnisation d'un préjudice matériel. Si en effet l'appelant a été engagé en tant que « *regional sales manager* » dans la section « *industrial ware parts* », il n'en reste pas moins que ce dernier ne conteste pas l'affirmation d'être ingénieur de formation et d'avoir presté au sein de SOCIETE1.) dans différents départements de l'entreprise. C'est dès lors à juste titre que le tribunal a retenu qu'il aurait disposé des compétences requises pour travailler comme « *commercial* », auprès d'autres entreprises. Or, dans la mesure où il résulte des éléments soumis à l'appréciation de la Cour qu'entre mai 2019 et février 2020, l'appelant n'a fait que trois demandes d'emploi, c'est à juste titre que le tribunal a retenu que le salarié n'a pas fait les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi et pour minimiser son préjudice et l'a dès lors débouté de sa demande en indemnisation du chef d'un préjudice matériel.

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

B) Quant à l'indemnisation du préjudice moral :

Le tribunal a dit fondée la demande du salarié pour un montant de 7.500 euros, motif pris que le salarié n'a pas établi avoir activement cherché un nouvel emploi immédiatement après son licenciement, n'a pas démontré qu'il s'est fait des soucis pour son avenir, sauf à avoir le droit d'être indemnisé pour l'atteinte à sa dignité en raison du licenciement abusif. PERSONNE1.) conclut, par réformation, à se voir allouer à ce titre un montant de 40.000 euros. Il estime que le montant lui accordé par le tribunal serait largement insuffisant au regard de son ancienneté de 19 ans auprès de SOCIETE1.) et de son âge. Il fait encore valoir qu'eu égard au caractère imprécis de la lettre de communication des motifs, il ne saurait toujours pas à l'heure actuelle concrètement ce que son ancien employeur lui a reproché, de sorte que le

dommage moral serait à indemniser par un montant largement supérieur à tout juste un mois de salaire.

Concluant à la confirmation pure et simple du jugement entrepris sur ce point, SOCIETE1.) fait valoir que l'appelant n'aurait pas eu à se faire des soucis pour son avenir. Elle soutient que le salarié aurait déjà disposé au cours de la période de préavis d'une déclaration d'intention d'embauche. Il n'y aurait pas non plus eu atteinte à sa dignité professionnelle.

C'est à juste titre que les juges de première instance ont rappelé que l'indemnisation du préjudice moral trouve sa cause dans le fait que le licenciement d'un salarié lui cause, en principe, de l'anxiété quant à son avenir professionnel et une incertitude quant à la possibilité de retrouver au plus vite un emploi auprès une certaine période de stabilité auprès du même employeur. Cet état dépend de l'attitude du salarié qui doit prouver qu'il s'est effectivement fait des soucis pour son avenir professionnel et que l'obligation de chercher un nouvel emploi lui a causé des tracas. Le salarié subit par ailleurs un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui est à évaluer en fonction de la durée des relations de travail et des circonstances dans lesquelles le licenciement est intervenu.

En l'espèce, dès lors que le salarié n'a pas établi qu'il aurait fait des efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi, il ne saurait valablement soutenir qu'il se serait fait des soucis pour son avenir professionnel.

C'est partant par une correcte appréciation des éléments du dossier que les juges de première instance lui ont alloué un montant de 7.500 euros à titre de dommage moral en raison de l'atteinte à sa dignité de salarié suite au licenciement abusif, quantum qui n'est pas critiqué par SOCIETE1.).

L'appel d'PERSONNE1.) n'est partant pas fondé de ce chef.

C) Quant à la demande en paiement de bonus :

PERSONNE1.) critique les juges de première instance de l'avoir débouté de sa demande en paiement de bonus pour les années 2018 et 2019 basée sur l'article 6 de son contrat de travail, réclamant à ce titre les montants de 8.335 euros, respectivement de 15.000 euros.

SOCIETE1.) conclut à la confirmation du jugement entrepris sur ce point.

Aux termes de l'article 6 du contrat de travail signé le 1<sup>er</sup> décembre 2010 entre parties, « *l'employé reçoit normalement tous les ans une gratification à fixer par la Direction. Elle dépendra du travail fourni et de la marche des*

*affaires de l'entreprise. La gratification de 15.000 euros sera 100% variable. Pas de gratification pour l'année en cours si rupture du contrat de travail ».*

C'est d'abord à juste titre que les juges de première instance ont retenu que dès lors que le contrat de travail du salarié prévoit le droit au paiement d'une prime, il y a lieu de se référer aux dispositions de ce contrat pour toiser la demande d'PERSONNE1.) au paiement des primes pour les années 2018 et 2019 et que ce dernier ne saurait dès lors faire valoir un droit acquis à ces primes en vertu d'un usage applicable dans l'entreprise.

En ce qui concerne le solde de 8.335 euros réclamé à titre de prime pour 2018, c'est par une juste appréciation de l'article 6 du contrat de travail signé entre parties que le tribunal a constaté que le montant de 15.000 euros constitue le plafond maximal de la prime pouvant être redue, laquelle est fixée librement par l'employeur en fonction du travail fourni et de la marche des affaires de l'entreprise.

Il résulte par ailleurs des pièces du dossier qu'PERSONNE1.) s'est vu accorder, depuis 2009, chaque année une telle prime, mais que celle-ci était d'un montant variable. L'appelant justifie, à titre d'exemple, avoir bénéficié pour l'année 2014 d'une prime calculée en fonction des objectifs à atteindre qui lui ont été fixés et des résultats fournis pour l'année en question.

PERSONNE1.) n'établissant pas quels ont été les critères fixés pour l'année 2018 et les résultats atteints en fonction des objectifs lui fixés par l'employeur, il n'établit pas avoir droit pour l'année 2018 à une prime de 15.000 euros, dont un solde de de 8.335 euros lui resterait redu.

En ce qui concerne le montant de 15.000 euros réclamé à titre de prime pour 2019, c'est encore à bon droit que le tribunal a retenu en application des termes du contrat de travail ayant lié les parties, qu'en présence d'un accord des parties concernant le non-paiement d'une prime pour l'année au cours de laquelle la relation de travail a cessé, le montant de 15.000 euros réclamé à titre de prime pour l'année 2019 n'est pas dû, étant précisé que la généralité des termes de cette clause conventionnelle entraîne son application indépendamment de la question de savoir qui a pris l'initiative de la rupture.

L'appel d'PERSONNE1.) est partant non fondé de ce chef.

II) Quant à l'appel incident :

SOCIETE1.) forme appel incident contre le jugement entrepris et demande à titre principal à être déchargée de la condamnation à payer à l'appelant la somme de 7.104,13 euros du chef d'une indemnité compensatoire de congés

non pris, au motif que l'appelant ne démontre pas avoir eu droit à 96,66 heures de congé, soit à un solde de dix-neuf jours de congés non pris pour l'année 2019. A titre subsidiaire, elle conclut à voir réduire la condamnation de ce chef au montant de 2.587,07 euros pour avoir démontré qu'elle aurait déjà payé à ce titre douze jours de congé, soit la somme de 4.517,66 euros.

*Aux termes de l'article L.233-12 du Code du travail, « lorsque le contrat de travail prend fin dans le courant de l'année, le salarié a droit à un douzième de son congé annuel par mois de travail entier sans préjudice des dispositions légales ou conventionnelles relatives au préavis de licenciement. Les fractions de mois de travail dépassant quinze jours de calendrier sont comptées comme mois de travail entier. Si après la résiliation du contrat de travail de la part soit de l'employeur soit du salarié, ce dernier quitte son emploi avant d'avoir joui de la totalité du congé qui lui est dû, l'indemnité correspondant au congé non encore pris lui est versée au moment de son départ, sans préjudice de ses droits au préavis de licenciement. ».*

L'employeur étant tenu, en vertu de l'article L.233-17 du Code du travail, de tenir un livre sur le congé légal des salariés qui sont à son service, il lui incombe, en cas de contestation, de prouver qu'il a accordé au salarié le congé qui lui est légalement dû et cette preuve est à administrer par la production du livre de congé qui est précisément destiné à cet effet.

Il résulte du livre de congé versé par l'employeur qu'PERSONNE1.) a encore droit pour l'année 2019, et compte tenu du report du solde pour l'année 2018, à 96,40 heures de congés non pris. L'employeur renseigne sur la fiche de salaire du mois de novembre 2019 un solde de 96,66 heures de congés non pris, correspondant à une indemnité compensatoire pour congés non pris de 4.517,66 euros.

Le salarié se réfère à un décompte pour justifier qu'il aurait droit à un solde de dix-neuf jours de congés non pris.

Abstraction faite que ce décompte n'est pas versé aux débats, il est en tout état de cause dépourvu de force probante au regard de son caractère unilatéral et n'est corroboré par aucun élément probant versé par PERSONNE1.).

La Cour retient dès lors qu'PERSONNE1.) a droit à une indemnité compensatoire de 4.517,66 euros pour congés non pris correspondant à 96,66 heures.

L'employeur soutient avoir entièrement réglé l'indemnité redue. Le tribunal a rejeté l'argumentation de l'intimée à défaut de preuve du paiement allégué.

En instance d'appel, SOCIETE1.) renvoie à la fiche de salaire du mois de novembre 2019 pour soutenir qu'elle aurait payé les 4.517,66 euros au salarié.

La Cour constate que l'employeur reconnaît sur base de cette fiche de salaire redevoir à l'appelant la somme globale de 26.715,58 euros, dont 24.256,86 euros au titre d'indemnité de départ, 280,43 euros au titre d'indemnité pour « *solde fériés* » et 4.517,66 euros au titre d'un « *solde congés* ».

Cette même fiche de salaire mentionne qu'un montant net de 26.715,58 euros a été réglé par virement du 6 décembre 2019 sur un compte bancaire ouvert sous la racine « *NUMERO2.)* » auprès de la SOCIETE2.).

L'employeur verse en appel un ordre de virement du 6 décembre 2019 d'un montant de 26.715,58 euros, contenant comme « *description* » l'indication suivant « *voire ordre collectif du 06.12.2019/PREF/VIREMENT DES SALAIRES/ACOMPTE/ NBTR/1/* ».

PERSONNE1.) conteste en appel avoir reçu le paiement des 4.517,66 euros. Cette affirmation de l'appelant n'est toutefois pas crédible, étant donné qu'il ne conteste ni être le titulaire du compte bancaire ouvert sous la racine précitée auprès de la SOCIETE2.), ni avoir perçu la somme de 26.715,58 euros mentionnée sur la fiche de salaire du mois de novembre 2019 qui englobe, outre les montants dus au salarié au titre d'indemnité de départ et du « *solde fériés* » également la somme de 4.517,66 euros devant lui revenir au titre du « *solde congés* ».

SOCIETE1.) ayant justifié avoir réglé les 4.517,66 euros à PERSONNE1.), l'appel incident de SOCIETE1.) est partant fondé et l'employeur est à décharger, par réformation, de la condamnation à payer à PERSONNE1.) un quelconque montant à titre d'indemnité compensatoire pour congés non pris.

III) Quant à la demande de l'ETAT :

L'ETAT a été débouté en première instance de sa demande formulée sur base de l'article L.521-4 du Code du travail ayant consisté à voir « *condamner la partie malfondée au fond du litige* » à lui rembourser le montant de 54.527,02 euros à titre des indemnités de chômage qu'il a versé à PERSONNE1.) pour la période allant du 1<sup>er</sup> décembre 2009 au 8 novembre 2020 inclus.

En instance d'appel, L'ETAT demande « *qu'en cas de réformation du jugement* » à voir « *condamner la partie intimée sub 2), à savoir la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), à lui payer le prédit montant, sinon à titre*

*subsidaire, le montant correspondant aux indemnités de chômage versées pendant la période de référence qui sera retenue par la Cour d'appel ».*

Au vu des développements précédents ayant conduit la Cour à confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a débouté l'appelant de sa demande en indemnisation du chef d'un préjudice matériel, c'est à bon droit que la demande de l'ETAT a été déclarée non fondée.

IV) Quant aux demandes accessoires :

Il y a lieu de relever que SOCIETE1.) ne critique pas le jugement entrepris en ce que la juridiction de première instance l'a condamnée à payer une indemnité de procédure de 1.000 euros à PERSONNE1.).

PERSONNE1.) ayant succombé en appel, il est à débouter de ses demandes en obtention d'une indemnité de procédure pour la première instance et pour l'instance d'appel.

SOCIETE1.) est à son tour à débouter de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel, faute par elle de justifier de l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Il y a lieu de déclarer le présent arrêt commun à l'ETAT.

#### **PAR CES MOTIFS**

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, et conformément à l'article 2 de la loi modifiée du 19 décembre 2020 portant adaptation temporaire de certaines modalités procédurales en matière civile et commerciale ;

reçoit les appels, principal et incident ;

déclare l'appel principal non fondé ;

déclare l'appel incident fondé ;

**réformant :**

dit la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de congés non pris non fondée ;

décharge la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) de la condamnation à payer à PERSONNE1.) une indemnité compensatoire pour congés non pris ;

confirme le jugement entrepris pour le surplus ;

rejette les demandes respectives des parties sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

déclare l'arrêt commun à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi ;

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel.