

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°105/24 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-huit novembre deux mille vingt-quatre

Numéro CAL-2022-00627 du rôle

Composition:

Elisabeth WEYRICH, président de chambre,
Yola SCHMIT, premier conseiller,
Laurent LUCAS, conseiller,
Amra ADROVIC, greffier.

Entre :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Laura GEIGER, en remplacement de l'huissier de justice Carlos CALVO de Luxembourg, du 31 mai 2022,

comparaissant par Maître Joëlle CHOUCROUN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

et :

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

intimé aux fins du susdit exploit GEIGER,

comparaissant par Maître Anne HERTZOG, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

2. L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le Développement de l'Emploi, représenté par son Ministre d'État, établi à L-1341 Luxembourg, 2, Place Clairefontaine,

intimé aux fins du susdit exploit GEIGER,

comparaissant par Maître Emmanuel REVEILLAUD, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL :

Par contrat de travail à durée indéterminée signé en date du 29 avril 2020 et ayant pris effet le 4 mai 2020, PERSONNE1.) a été engagé par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) (ci-après « la société SOCIETE1. ») en qualité de « *plaquiste* ».

Il a formulé une demande de congés pour la période du 28 septembre 2020 au 23 octobre 2020, laquelle a été acceptée par l'employeur.

Par courrier recommandé avec accusé de réception du 26 octobre 2020, la société SOCIETE1.) a notifié à PERSONNE1.) la résiliation de son contrat de travail avec effet immédiat.

Par courrier recommandé du 7 décembre 2020, PERSONNE1.) a contesté le licenciement prononcé à son égard, au motif que le licenciement serait intervenu au cours de la période de congés accordée par l'employeur, qui aurait été prolongée d'un commun accord jusqu'au 1^{er} novembre 2020.

Par requête du 5 janvier 2021, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette pour voir déclarer abusif le licenciement intervenu le 26 octobre 2020 à son encontre. Il a réclamé, suivant un décompte actualisé, 5.730 euros au titre d'indemnité de préavis, 4.688,24 euros au titre du préjudice matériel et 5.000 euros au titre du préjudice moral, soit un total de 27.920 euros, avec les intérêts au taux légal à compter du 26 octobre 2020, date du licenciement, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Il a encore sollicité l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000 euros et l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Par requête en intervention du 23 février 2021, PERSONNE1.) a fait convoquer l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, (ci-après « l'ETAT ») sur base de l'article L.521-4 du Code du Travail.

La société SOCIETE1.) a contesté avoir donné son accord pour une prolongation des congés accordés à PERSONNE1.) et conclut au rejet de la demande du salarié.

L'ETAT a conclu à la condamnation de la partie mal fondée au litige à lui payer 8.364,75 euros au titre des indemnités de chômage avancées au salarié pendant la période du 27 novembre 2020 au 2 mai 2021.

Par jugement du 19 avril 2022, le tribunal du travail a déclaré abusif le licenciement avec effet immédiat intervenu le 26 octobre 2020 à l'égard de PERSONNE1.), a déclaré fondée la demande relative à l'indemnité compensatoire de préavis et a condamné la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 5.730 euros, avec les intérêts au taux légal à compter du 5 janvier 2021 jusqu'à solde. Le tribunal du travail a déclaré non fondées les demandes de PERSONNE1.) en indemnisation des préjudices matériel et moral et en allocation d'une indemnité de procédure, a déclaré fondée la demande de l'ETAT et a condamné la société SOCIETE1.) à payer à l'ETAT le montant de 2.634,92 euros, avec les intérêts au taux légal à compter du 7 mars 2022, jusqu'à solde et à supporter les frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, le tribunal du travail a retenu que la lettre de licenciement est suffisamment précise. Quant au caractère réel et sérieux du motif invoqué, il a retenu que, bien qu'il ne soit pas établi que les mentions manuscrites figurant sur la demande de congés y ont été apportées par un représentant de l'employeur, ce dernier contestant sa signature, une vérification de l'écriture, laquelle n'a pas été sollicitée, n'est pas nécessaire, étant donné qu'une absence injustifiée d'un seul jour ne saurait constituer, dans les circonstances données, une cause d'une gravité telle qu'elle rend définitivement et immédiatement impossible le maintien des relations de travail.

Par acte d'huissier de justice du 31 mai 2022, la société SOCIETE1.) a régulièrement relevé appel du jugement du 19 avril 2022, qui lui a été notifié le 21 avril 2022.

Elle demande à la Cour, par réformation, de déclarer régulier la résiliation du contrat de travail prononcé le 26 octobre 2020 et de la

décharger de toute condamnation intervenue à son égard sur base du jugement entrepris. Elle demande à voir condamner PERSONNE1.) aux frais et dépens des deux instances et réclame une indemnité de procédure de 1.000 euros.

La société SOCIETE1.) invoque qu'il aurait été jugé à tort qu'il ne serait pas nécessaire de vérifier l'authenticité de la signature de l'employeur pour statuer sur le litige, en présence des contestations de l'employeur sur la prolongation des congés.

Elle critique encore le tribunal du travail pour ne pas avoir retenu que l'absence d'une seule journée aurait provoqué une désorganisation et une gêne importante à la société, eu égard à l'activité de cette dernière.

PERSONNE1.) fait également grief au tribunal du travail de ne pas avoir procédé à la vérification de la signature figurant sur la demande des congés, étant donné que l'issue de cette vérification aurait été un argument incontestable en faveur du salarié et aurait eu pour effet de mettre fin à tout débat en retenant que le signataire n'est autre que l'employeur. Il verse en cause une attestation testimoniale dressée par PERSONNE2.), qui l'aurait accompagné le jour du 30 septembre 2020 lorsqu'il aurait demandé à son employeur de prolonger ses congés jusqu'au 1^{er} novembre 2020 et qui aurait été présent lorsque l'employeur se serait déclaré d'accord avec une telle prolongation et aurait signé la demande de prolongation des congés. Il estime qu'en présence d'une parfaite connaissance par l'employeur de la prolongation des congés, l'employeur pouvait parfaitement anticiper l'absence du salarié et ses conséquences, de sorte qu'une absence d'une seule journée n'aurait pas présenté un caractère suffisamment grave pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

Il relève appel incident et demande à la Cour, par réformation, de retenir qu'il a subi un préjudice matériel de 4.688,24 euros et qu'il a subi un préjudice moral de 5.000 euros.

L'ETAT conclut aux termes d'un appel incident, par réformation, à titre principal à voir condamner la partie mal fondée au litige de lui rembourser la somme de 8.364,75 euros. A titre subsidiaire, il conclut à la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a déclaré sa demande fondée à hauteur de 2.634,92 euros au titre des indemnités de chômage versée au salarié pendant la période couverte par l'indemnité de préavis.

Appréciation de la Cour :

Le jugement entrepris n'est pas critiqué en ce que le tribunal du travail a retenu que la lettre de licenciement du 26 octobre 2020 est suffisamment précise.

A) Quant à l'appel principal de la société SOCIETE1.) :

En ce qui concerne la critique des parties relative au défaut par le tribunal d'avoir analysé les moyens des parties tirés de la contestation de la signature figurant sur la demande des congés et accordant au salarié une prolongation des congés jusqu'au 1^{er} novembre 2020, la Cour relève qu'en application de l'article 249 du Nouveau Code de procédure civile, le juge n'est tenu de répondre qu'aux conclusions qui ont une incidence sur la solution du litige (Cour d'appel 16 janvier 2013, Pas. 36, p. 160).

Ayant considéré qu'une absence d'une seule journée, dans les circonstances de l'espèce, ne saurait être qualifiée de grave et sérieux, de nature à justifier un licenciement avec effet immédiat, c'est à bon droit que le tribunal du travail n'a pas approfondi l'examen des arguments présentés par les parties en relation avec la signature de l'employeur apposée à côté des mentions accordant au salarié une prolongation des congés initialement accordés.

La société SOCIETE1.) critique l'appréciation des éléments du dossier du tribunal du travail, en soutenant que l'absence du salarié d'une seule journée lui aurait causé une gêne importante, aurait retardé la bonne marche de l'entreprise et aurait mis en péril la réputation, mais aussi l'efficacité et l'organisation du travail de plusieurs équipes. Dans ces circonstances, l'absence d'une seule journée serait à qualifier d'importante et de grave et partant de nature à justifier un licenciement avec effet immédiat.

Il importe de rappeler que PERSONNE1.) n'était pas présent au travail le 26 octobre 2020 et que le licenciement a été prononcé le même jour.

L'employeur ne justifie par aucun élément du dossier de l'existence d'un dommage grave en relation causale avec l'absence inférieure à une journée du salarié à son poste de travail.

La Cour approuve le tribunal du travail d'avoir retenu qu'une absence d'une seule journée, soit le 26 octobre 2020, journée au cours de laquelle le licenciement a été prononcé, ne constitue pas un motif d'une gravité telle qu'elle rend définitivement et immédiatement impossible le maintien des relations de travail. La seule circonstance avancée par l'employeur, à savoir la désorganisation du

fonctionnement de l'entreprise au cours d'une seule journée, n'est pas de nature à justifier un licenciement avec effet immédiat, en l'absence d'autres éléments rendant cette absence particulièrement grave.

Compte tenu de ces circonstances, la Cour approuve le tribunal du travail de ne pas avoir procédé à une vérification des mentions manuscrites et de la signature apposées sur la demande de prolongation de congés du salarié.

C'est dès lors à bon droit que le tribunal du travail a retenu que le licenciement prononcé le 26 octobre 2020 à l'encontre de PERSONNE1.) est abusif.

Au vu du caractère abusif du licenciement, c'est à juste titre que le tribunal du travail a condamné la société SOCIETE1.), en application de l'article 124-6 du Code du travail, à payer à PERSONNE1.) une indemnité compensatoire de préavis équivalent à deux mois de salaire, soit en l'espèce 5.730 euros (2 x 2.865 euros).

L'appel principal n'est pas fondé.

B) L'appel incident de PERSONNE1.) :

a) le préjudice matériel :

Le tribunal du travail a rejeté la demande du salarié en indemnisation du préjudice matériel, au motif que PERSONNE1.) n'établit d'aucune manière les efforts réalisés afin de se repositionner rapidement sur le marché de l'emploi puisqu'il ne verse aucune recherche d'emploi, de sorte que le préjudice matériel allégué ne se trouve pas établi.

PERSONNE1.) demande, par réformation, à se voir allouer à titre de dommage matériel la somme de 4.688,24 euros.

Il fait valoir qu'il se serait immédiatement remis à la recherche d'un emploi, qu'il serait inscrit le 27 novembre 2020 à l'ADEM, mais qu'il ne se serait pas contenté de cette inscription, mais aurait activement recherché un nouvel emploi par le biais de bouche à oreille et de porte à porte, qu'il aurait trouvé un nouvel emploi auprès de la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) avec effet au 1^{er} mars 2021 pour une durée de douze jours, que ce contrat aurait été renouvelé pour prendre fin en date du 16 avril 2021, et qu'il aurait finalement conclu un contrat de travail à durée indéterminée auprès de l'entreprise « chez SOCIETE3.) » en tant que monteur-installateur avec effet au 3 mai 2021.

Au vu des difficultés avérés de trouver un nouvel emploi, il demande à voir fixer la période de référence à six mois (novembre 2020 à avril

2021), période au cours de laquelle il aurait touché auprès de la société SOCIETE1.) un salaire total de 15.392,88 euros. Il y aurait lieu de déduire de ce montant les salaires touchés auprès de la société SOCIETE2.), soit 3.802,11 euros ainsi que les indemnités de chômage allouées par l'ETAT, soit 6.902,53 euros, de sorte qu'il aurait subi pendant cette période de référence un dommage matériel de 4.688,24 euros.

Le salarié licencié doit prouver qu'il a entrepris les démarches nécessaires pour retrouver un nouvel emploi, afin de pouvoir invoquer la relation causale entre l'éventuel préjudice matériel et le licenciement dont il a fait l'objet. La jurisprudence exige des recherches personnelles régulières et assidues pour rechercher un emploi.

Seules les pertes subies se rapportant à une période qui aurait raisonnablement dû suffire pour lui permettre de trouver un nouvel emploi sont indemnisées, le salarié étant obligé de faire tous les efforts nécessaires pour trouver un emploi de remplacement et pour minimiser son dommage.

La jurisprudence admet l'inclusion de la période de préavis pendant la période de référence, et exige que le salarié procède immédiatement après son licenciement à un nouvel emploi. Il ne s'aurait se cantonner dans une attitude passive et se contenter d'une simple inscription comme chômeur (Cour d'appel, 7 juillet 2005, n° 29523), inscription qui ne le dispense pas de prendre des initiatives personnelles pour rechercher des emplois (Cour d'appel, 7 juillet 2016, n° 42436).

Il résulte des pièces du dossier que PERSONNE1.) s'est inscrit auprès de l'ADEM le 27 novembre 2020, soit un mois après son licenciement. Il s'est encore inscrit le 19 avril 2021 auprès de « Chronojob », agence de travail intérimaire, et qu'il est inscrite, depuis le 27 juin 2015 auprès de l'agence Access, travail temporaire.

La Cour constate à l'instar du tribunal du travail que PERSONNE1.) reste cependant en défaut de produire en cause des recherches actives d'emploi.

C'est par conséquent à bon droit que le tribunal du travail a rejeté la demande du salarié tendant à voir fixer la période de référence au cours de laquelle il aurait subi un préjudice matériel à six mois et à se voir indemniser de ce chef.

L'appel incident n'est pas fondé sur ce point spécifique.

b) le préjudice moral :

Le tribunal du travail a rejeté la demande du salarié, au motif que PERSONNE1.) n'établit pas l'existence d'un préjudice moral dans son chef.

PERSONNE1.) conclut, par réformation, à se voir allouer 5.000 euros au titre du préjudice moral subi du fait de son licenciement abusif. Il fait valoir qu'il se serait retrouvé, à tort, du jour au lendemain sans ressources financières, alors qu'il pensait pouvoir profiter de ses congés pour passer son temps avec son enfant qui venait de naître. Le caractère inattendu et injustifié du licenciement aurait provoqué une source de stress importante.

La société SOCIETE1.) conteste à titre principal tout préjudice moral dans le chef de PERSONNE1.). A titre subsidiaire, elle conclut à voir réduire de manière substantielle la demande adverse en considération de l'attitude du salarié.

Tel que rappelé par le tribunal du travail, les dommages et intérêts à allouer pour préjudice moral sont destinés à réparer l'atteinte à l'honneur du salarié injustement licencié, les soucis et tracasseries causés par la perte de son travail et la recherche d'un nouvel emploi tout en tenant compte d'autres éléments objectifs, tels que l'ancienneté du salarié et les circonstances du licenciement.

PERSONNE1.) avait une ancienneté de service de neuf mois auprès de la société SOCIETE1.). Tel que retenu par la Cour, à l'instar du tribunal du travail, le salarié n'établit pas avoir subi un préjudice matériel. En conséquence, c'est à bon droit que le tribunal du travail a également retenu qu'il en résulte que le salarié ne s'est pas fait des soucis pour son avenir professionnel.

Ayant cependant été licencié de manière injustifiée, la Cour retient, par réformation, que PERSONNE1.) a subi un certain préjudice moral en raison de l'atteinte à sa dignité de salarié et qu'il y a lieu de lui accorder de ce fait un montant de 750 euros.

L'appel incident est partant fondé de ce chef.

C) La demande de l'ETAT :

Eu égard aux développements précédents ayant conduit la Cour à approuver le tribunal du travail dans son appréciation relative à l'absence de preuve d'un préjudice matériel dans le chef du salarié, c'est à bon droit que le tribunal du travail a déclaré la demande de l'ETAT en remboursement des indemnités de chômage versées au salarié au cours de la période couverte par l'indemnité de préavis fondée à hauteur de 2.634,92 euros.

L'appel incident de l'ETAT n'est pas fondé.

D) Les demandes accessoires :

Eu égard à l'issue du litige, la demande de la société SOCIETE1.) formulée aux termes des conclusions du 10 mai 2023 et tendant à se voir allouer un montant de 1.000 euros à titre d'indemnité de procédure, « *par instance* », soit par réformation également pour la première instance, est à rejeter.

Ayant succombé en appel, la demande de la société SOCIETE1.) formulée aux termes de l'acte d'appel du 31 mai 2022 tendant à se voir allouer une indemnité de procédure de 1.000 euros pour l'instance d'appel est à rejeter.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit les appels, principal et incident ;

déclare non fondé l'appel principal ;

déclare non fondé l'appel incident de L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le Développement de l'Emploi ;

déclare partiellement fondé l'appel incident de PERSONNE1.) ;

réformant :

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 750 euros au titre du préjudice moral ;

confirme le jugement entrepris pour le surplus ;

rejette la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel et ordonne la distraction au profit de Maître Anne HERTZOG, avocat concluant, sur ses affirmations de droit.