

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°153/23 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail

Audience publique du sept décembre deux mille vingt-trois

Numéro CAL-2021-00451 du rôle

Composition:

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

Entre :

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

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Patrick MULLER de Diekirch ainsi que d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Kelly FERREIRA SIMOES, en remplacement de l'huissier de justice Carlos CALVO, de Luxembourg des 24 mars 2021,

comparant par Maître Claude SCHMARTZ, avocat à la Cour, demeurant à Bofferdange,

et :

1. la société à responsabilité limitée 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 gérant actuellement en fonction,

intimée aux fins du susdit exploit MULLER,

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie et ayant son siège social à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du Barreau de Luxembourg, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B220442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour,

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, établi à L-1341 Luxembourg, 2, Place Clairefontaine,

intimé aux fins du susdit exploit FERREIRA SIMOES,

comparant par la société à responsabilité limitée ETUDE D'AVOCATS WEILER, WILTZIUS, BILTGEN, établie et ayant son siège social à L-9234 Diekirch, 30, route de Gilsdorf, inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du Barreau de Luxembourg, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B239498, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Lucien WEILER, avocat à la Cour.

LA COUR D'APPEL

Par contrat de travail à durée indéterminée du 18 mars 2013, avec effet à partir du 1^{er} avril 2013, PERSONNE1.) été engagé par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) (ci-après la société SOCIETE1.) en qualité d'« *employé de bureau* »).

Depuis le 12 mars 2019, date des dernières élections sociales, PERSONNE1.) a assumé la fonction de délégué du personnel suppléant dans la société SOCIETE1.).

Par courrier recommandé du 15 novembre 2019, la société SOCIETE1.) a procédé au licenciement avec préavis de PERSONNE1.). Le préavis a pris cours le 15 novembre 2019 pour venir à échéance le 15 mars 2020.

Par courrier recommandé du 27 novembre 2019, PERSONNE1.) a informé son employeur qu'à titre principal, il s'oppose à son renvoi en raison de la nullité du licenciement. A titre subsidiaire, il a réclamé les motifs à la base dudit licenciement.

L'employeur lui a communiqué lesdits motifs par courrier recommandé du 19 décembre 2019.

Par requête déposée au greffe du tribunal du travail de Diekirch le 11 février 2020, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) aux fins de voir déclarer nul, irrégulier, illégal et abusif le licenciement du 15 novembre 2019, et de voir entendre condamner son ancien employeur, suivant le dernier état de ses conclusions, à lui payer la somme globale de 59.401,40 €, à augmenter des intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde, dont 51.401,40 € à titre d'indemnisation du préjudice matériel subi suite au licenciement qu'il qualifia de nul, sinon d'abusif, et 8.000 € au titre d'indemnisation du préjudice moral.

Il a en outre réclamé une indemnité de procédure de 2.000 €.

La société SOCIETE1.) a réclamé une indemnité de procédure de 2.000 €.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le Développement de l'Emploi (ci-après l'ETAT), a déclaré ne pas avoir de revendications à formuler.

Par jugement du 22 janvier 2021, le tribunal du travail a reçu la demande en la forme, s'est déclaré compétent pour en connaître, a déclaré abusif le licenciement avec préavis intervenu le 15 novembre 2020, a déclaré fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice moral, ex aequo et bono à concurrence de 5.000 € et a condamné la société SOCIETE1.) à payer à son ancien salarié la somme de 5.000 € avec les intérêts légaux à partir du 11 février 2020, jusqu'à solde.

Il a rejeté la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel, de même que la demande de la société SOCIETE1.) an allocation d'une indemnité de procédure. Il a condamné ladite société à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.000 € ainsi qu'à supporter les frais et dépens de l'instance.

Par acte d'huissier de justice du 24 mars 2021, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel de ce jugement qui lui a été notifié le 4 février 2021.

L'appelant conclut, par réformation, à voir condamner la société SOCIETE1.) à lui payer, à titre principal, outre les intérêts tel que de droit à compter du 11 février 2020, date du dépôt de la requête

introductive d'instance, sinon à partir de l'acte d'appel, à chaque fois jusqu'à solde,

la somme globale de 52.964,06 €, dont 44.964,06 € au titre d'indemnisation de son préjudice matériel, et 8.000 € au titre d'indemnisation de son préjudice moral, sinon tout autre montant même supérieur, à arbitrer par la Cour ou à dire d'expert, augmentée des intérêts légaux.

Il réclame encore, par réformation, une indemnité de procédure de 2.000 € pour la première instance, ainsi que de 2.500 € pour l'instance d'appel.

La société SOCIETE1.) conclut aux termes d'un appel incident, par réformation, à titre principal, à voir dire que le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) du 15 novembre 2019 est régulier quant au fond. A titre subsidiaire, si la Cour devait estimer que ledit licenciement était abusif, il conclut, par réformation, à voir rejeter l'ensemble des demandes indemnitaires de l'appelant.

A titre plus subsidiaire, il demande à voir réduire les montants réclamés à titre d'indemnisation des préjudices matériel et moral à de plus justes proportions, et le cas échéant, à voir déduire les indemnités de chômage perçues par PERSONNE1.).

Il conclut en outre, par réformation, à voir condamner l'appelant au principal à lui payer une indemnité de procédure de 2.000 € pour la première instance et sollicite une indemnité de procédure de 3.000 € pour l'instance d'appel.

Discussion

Remarques préliminaires

Par bulletin du magistrat de la mise en état du 5 juillet 2022, les parties avaient été invitées à déposer des conclusions récapitulatives, devant reprendre l'ensemble de leurs moyens. Les dernières conclusions récapitulatives déposées par Maître Jungers datent du 29 septembre 2022. Celles de Maître Schmartz pour le compte de l'appelant ont été déposées le 13 décembre 2022.

Il n'est pas permis à une partie, sans l'accord des autres parties et du juge de la mise en état, de limiter ses développements contenus dans les conclusions récapitulatives à tel ou tel aspect du litige et de se réserver le droit de conclure ultérieurement sur les autres volets.

Il importe de préciser qu'une partie n'est pas en droit de simplement renvoyer à des écritures précédentes, étant donné que les

conclusions récapitulatives sont, ou à tout le moins devraient être une œuvre de synthèse et doivent se suffire à elles-mêmes (Jurisclasseur, Procédure civile, fasc. 1000-10, numéros 56-64, édition numérique, mise à jour 15 septembre 2022). Ces conclusions récapitulatives se substituent à l'acte d'appel. Etant précisément des conclusions de synthèse, elles ont pour objet de réunir l'ensemble des moyens présentés dans les écritures précédentes, dont notamment l'acte d'appel qui vaut conclusions.

L'article 586 NCPC (dans sa version applicable avant l'entrée en vigueur de la loi du 16 septembre 2021) est de la teneur suivante:

Les conclusions d'appel doivent formuler expressément les prétentions de la partie et les moyens sur lesquels chacune de ces prétentions est fondée.

L'avocat ou les avocats d'une ou plusieurs parties peuvent être invités à récapituler les moyens qui auraient été successivement présentés. Les moyens qui ne sont pas récapitulés sont regardés comme abandonnés.

La partie qui sans énoncer de nouveaux moyens, demande la confirmation du jugement est réputée s'en approprier les motifs ».

Il convient de toiser les moyens contenus dans les conclusions récapitulatives, étant précisé que les moyens, non-réitérés dans lesdites conclusions récapitulatives sont censées irrémédiablement abandonnés au regard des dispositions précitées (en ce sens Cour d'appel, 20 décembre 2017, n° 41196).

I) Quant au licenciement du 15 novembre 2019

A) Quant à l'article L.415-10(2) du Code du travail

Reprochant à PERSONNE1.) d'avoir sollicité en application de l'article L.415-10(2) du Code du travail, à voir déclarer nul le licenciement du 15 novembre 2019, la société SOCIETE1.) a conclu devant le tribunal du travail à l'incompétence de ce tribunal pour connaître de cette demande. Il a encore argumenté que la demande serait irrecevable pour cause de tardiveté.

Le tribunal a rejeté ces moyens. Pour statuer ainsi, il a relevé que dans le dispositif de sa requête, PERSONNE1.) n'a pas sollicité la réintégration au sein de la société mais à voir dire que « le licenciement prononcé par courrier du 15 novembre 2019 est nul, irrégulier, illégal, et abusif ». Au regard de cette formulation, ensemble la motivation de la requête aux termes de laquelle il a opté pour le constat de la cessation du contrat de travail au jour du licenciement,

tout en donnant des explications sur les raisons de son choix, le tribunal a retenu que le salarié a clairement indiqué son choix pour le constat de la cessation du contrat de travail.

La société SOCIETE1.) a argumenté devant le tribunal du travail qu'à partir du moment où le délégué du personnel qui s'est vu notifier son licenciement a opté pour la constatation par le tribunal de la cessation de la relation de travail, il y aurait lieu d'appliquer le droit commun et d'analyser le caractère précis, réel et sérieux des motifs invoqués à l'appui du licenciement, par analogie à la jurisprudence relative aux « femmes enceintes ». Pour rejeter ce moyen, le tribunal du travail a retenu que l'article L.415-10 (2) du Code du travail institue, sous peine de nullité, une protection légale contre toute forme de licenciement au profit d'un délégué du personnel. Le raisonnement de l'employeur consistant à comparer la situation du délégué du personnel avec celle de la femme enceinte a également été rejeté, motif pris que le délégué du personnel bénéficie de la protection en raison de sa fonction, contrairement à la femme enceinte pour laquelle sa personne est protégée. Le tribunal du travail a encore précisé que la protection spéciale du délégué est de plus de cinq ans, tandis que celle de la femme enceinte est plus courte.

En instance d'appel, la société SOCIETE1.) admet que PERSONNE1.) a fait le choix en faveur de la seconde option lui conféré par l'article L.415-10(2) du Code du travail consistant à voir constater la cessation de son contrat de travail. La société intimée estime toutefois que les dispositions de l'article L.415(10) 2 du Code du travail n'impliqueraient pas qu'un licenciement prononcé en violation de cet article soit à considérer comme automatiquement abusif. Pour soutenir cette thèse, elle se réfère à la terminologie inscrite dans l'article L.415-10(2), qui prévoit entre autres que *l'action judiciaire en réparation d'une éventuelle résiliation abusive* du contrat de travail *doit être introduite auprès de la juridiction du travail* » et se réfère en outre à un jugement rendu par le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette le 7 juin 2021 (répertoire n° 1195/21).L'appelante argumente qu'il appartiendrait aux juridictions du travail, conformément au droit commun, d'analyser les motifs à la base du licenciement si la résiliation du contrat de travail devait s'avérer comme abusive et de se prononcer le cas échéant sur les demandes indemnitaires dudit salarié.

PERSONNE1.) demande aux termes de ses conclusions récapitulatives du 13 décembre 2022, à voir dire que le licenciement dont il a fait l'objet « soit déclaré abusif », et qu'il « soit également reconnu comme étant nul, irrégulier, illégal et abusif ». Il insiste toutefois pour dire qu'il a opté pour la deuxième option prévue par l'article L.415-10(2) du Code du travail, instaurant une protection spéciale au profit des délégués du personnel, à savoir, celle à voir

constater la cessation du contrat de travail au jour de la notification du licenciement. Se référant à un arrêt rendu par la Cour d'appel le 21 janvier 2021 (n° de rôle CAL-2019-01161), PERSONNE1.) argumente que seul l'article L.415-10 du Code du travail serait applicable au licenciement d'un délégué du personnel, tel qu'en l'espèce, à l'exclusion de toute autre disposition relative au régime de droit commun. Le jugement du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette auquel se réfère la société SOCIETE1.) ne serait qu'une jurisprudence d'espèce, non transposable au présent litige. Dès lors que le licenciement d'un délégué ou d'un délégué suppléant du personnel serait exclu par la loi, le droit commun serait inapplicable et les juridictions du travail n'auraient pas à analyser les motifs invoqués par un employeur à l'appui du licenciement.

PERSONNE1.) sollicite en conséquence la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a déclaré abusif le licenciement.

Appréciation de la Cour

Les parties s'accordent pour dire que depuis le 12 mars 2019, PERSONNE1.) assumait les fonctions de délégué du personnel suppléant dans la société SOCIETE1.), et qu'il assumait partant cette fonction au moment de son licenciement avec préavis le 15 novembre 2019.

La qualité de délégué suppléant de PERSONNE1.) ne faisant pas de doute, c'est à juste titre que le tribunal du travail a retenu que l'article L.415-10 relative à la protection spéciale du délégué du personnel, est applicable au présent litige.

L'article L.415-10 (2) du Code du travail est rédigé dans les termes suivants :

« Les délégués visés ci-dessus (dont le délégué du personnel) ne peuvent, sous peine de nullité, faire l'objet d'un licenciement ou d'une convocation à un entretien préalable, même pour faute grave, pendant toute la durée de la protection légale.

Dans le mois qui suit un licenciement, le délégué peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien ou, le cas échéant, sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L.124-12.

L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision ; elle est susceptible d'appel qui est porté par simple

requête, dans les quarante jours à partir de la notification par la voie du greffe, devant le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

Le délégué qui n'a pas exercé le recours prévu à l'alinéa 2 peut demander au tribunal de constater la cessation du contrat au jour de la notification du licenciement ainsi que la condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts tenant également compte du dommage spécifique subi par le licenciement nul en rapport avec son statut de délégué jouissant d'une protection spéciale. Le délégué exerçant cette option est à considérer comme chômeur involontaire au sens de l'article L.521-3 à partir de la date du licenciement.

L'action judiciaire en réparation d'une éventuelle résiliation abusive du contrat de travail doit être introduite auprès de la juridiction du travail, sous peine de forclusion, dans un délai de trois mois à partir de la notification du licenciement.

L'option entre les deux demandes figurant aux alinéas 2 et 4 est irréversible ».

Par la loi du 23 juillet 2015 portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises, le législateur a permis au délégué du personnel licencié de choisir entre deux options, à savoir, soit demander au président du tribunal du travail de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien ou, le cas échéant, sa réintégration au sein de l'entreprise, conformément à l'article L.415-10 (2) alinéa 2 du Code du travail, soit demander au tribunal du travail de constater la cessation du contrat au jour de la notification du licenciement et réclamer des dommages et intérêts, conformément à l'alinéa 4 de l'article précité.

L'article précité du Code du travail qui s'inscrit dans une section intitulée « *Protection des délégués* », traite de la protection spéciale des membres titulaires et suppléants des délégations du personnel et du délégué à la sécurité et à la santé.

La protection des représentants des salariés est un principe fondamental consacré par certains textes internationaux comme la Charte sociale européenne et la directive 2002/14 du 11 mars 2002 du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des salariés dans la Communauté.

Le statut dérogatoire du droit commun du salarié protégé tire son fondement juridique des missions qui lui incombent. L'intention du législateur était de renforcer la protection des délégués du personnel.

Il ne se dégage ni du texte de loi, ni des documents parlementaires n°6545 relatives à la loi précitée du 23 juillet 2015 que le législateur ait eu l'intention d'assujettir le délégué du personnel à la procédure de droit commun. Il importe de relever que dans son avis du 2 juillet 2013, le Conseil d'Etat a précisé que « *s'agissant de la procédure de droit commun, il n'est pas nécessaire de le mentionner spécialement dans la loi en projet, (...).* »

L'article L.415-10 du Code du travail instaurant une protection spéciale du délégué syndical contre le licenciement, dérogatoire au régime du droit commun, est seul à s'appliquer en l'espèce.

C'est dès lors à juste titre que le tribunal du travail a retenu que la seule option découlant de l'article pour le délégué syndical licencié était « de demander au Président du tribunal du travail de constater la nullité du licenciement et de demander la réintégration au sein de la société (article L.415-10 (2) alinéa 2 du Code du travail) ou de renoncer à la réintégration en demandant au tribunal du travail de constater la cessation du contrat de travail et de réclamer des dommages et intérêts (article L.415-10(2) alinéa 4 du Code du travail) ».

La protection exceptionnelle et exorbitante du droit commun des salariés investis de fonctions représentatives a été instituée non dans le seul intérêt de ces derniers, mais dans celui de l'ensemble des salariés (Cour de cassation française, Revue de jurisprudence sociale, 2002, n° 1255). Le législateur entend faire bénéficier les représentants du personnel d'un statut exorbitant garantissant l'accomplissement de leurs missions, parce qu'ils représentent la collectivité des salariés. La Cour approuve en conséquence le tribunal du travail d'avoir retenu qu'il s'agit moins de protéger la personne que les fonctions qu'elle assume.

Contrairement à l'argumentation de la société SOCIETE1.), la situation du représentant du personnel n'est en conséquence pas comparable à celle de la femme enceinte, étant donné que la protection de la femme enceinte tient de considérations d'intérêt privé, tandis que la protection du délégué du personnel est liée à des considérations d'intérêt général de l'entreprise. La raison d'être d'une procédure spécifique pour le délégué du personnel se justifie par le nécessaire maintien de la représentation du personnel dans l'entreprise, partant par le maintien de la paix sociale, de sorte que le fait d'astreindre l'action du délégué à des délais relativement courts et stricts est proportionné à l'objectif poursuivi. Il importe en effet que

l'employeur soit rapidement fixé sur les conséquences du licenciement et les suites que le délégué entend en donner.

PERSONNE1.) a en l'occurrence choisi l'option prévue à l'article L.415-10 (2) alinéa 4 du Code du travail. Tel que relevé à juste titre par le tribunal du travail, le salarié a demandé aux termes de la motivation de sa requête introductive d'instance au tribunal du travail « *la constatation de la cessation de son contrat de travail suite au licenciement illégal intervenu en date du 15 novembre 2019 et l'indemnisation du préjudice conséquent aussi bien matériel que moral qu'il a subi du fait de ce licenciement contraire aux dispositions du Code du travail* ».

L'argumentation de la société intimée consistant à dire que le licenciement prononcé par l'employeur en violation de cet article serait soumis à la procédure de droit commun est encore contredite par la terminologie de l'article L.415-10(2) du Code du travail, le pouvoir de la juridiction du fond concernant le licenciement étant de « *constater la cessation du contrat de travail au jour de la notification du licenciement* ».

La résiliation du contrat de travail constitue une conséquence automatique de l'option choisie par le délégué qui demande des dommages-intérêts sur base de l'article L.415-10 (2) du Code du travail. Le licenciement de PERSONNE1.) étant intervenu en violation de l'article L.415-10(2) du Code du travail, les juridictions du fond n'ont pas à se prononcer sur les motifs invoqués par l'employeur à l'appui dudit licenciement. Il s'ensuit que les développements des parties relatifs aux caractères réels et sérieux des motifs invoqués par l'employeur dans la lettre de motivation du licenciement du 19 décembre 2019 sont surabondants. Les attestations testimoniales versées par l'employeur afin de justifier le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement du 15 novembre 2019 sont à écarter pour défaut de pertinence. Il en est de même de l'offre de preuve de l'employeur ainsi que de la demande en production forcée de pièces formulée par PERSONNE1.).

La Cour retient en conséquence qu'en l'espèce, c'est le licenciement avec préavis qui a mis fin à la relation de travail.

Il convient de rappeler qu'aux termes de l'article L.415-10(2) alinéa 4 du Code du travail, le tribunal du travail, voire la Cour « *constatent la cessation du contrat de travail au jour de la notification du licenciement* ».

Les parties ne se prononcent pas sur la date effective de la notification du courrier du 15 novembre 2019 à PERSONNE1.). Au moment de son licenciement, PERSONNE1.) était domicilié à ADRESSE3.) en

Allemagne. Dès lors, que l'acheminement de courrier vers l'étranger prend plus longtemps qu'un courrier expédié à une adresse au Luxembourg, la Cour retient qu'en l'espèce PERSONNE1.) s'est vu notifier le courrier du 15 novembre 2019 au plus tard le 19 novembre 2019.

La Cour constate que le contrat de travail entre parties a cessé le 19 novembre 2019.

Au regard des considérations qui précèdent, tel que retenu à bon droit par le tribunal du travail, le licenciement de PERSONNE1.) est abusif.

Le jugement entrepris est à confirmer quant à ce volet du litige.

II) Quant aux conséquences du licenciement

- Quant au préjudice matériel

En première instance, PERSONNE1.) a sollicité la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer la somme de 51.401,40 € au titre d'indemnisation du préjudice matériel subi suite à son licenciement composé comme suit :

- pour la période allant du 16 mars 2020 jusqu'au 31 juillet 2020 : 7.943,72 €
- pour la période du 1er août 2020 au 31 mars 2024 (date de l'atteinte de l'âge légal pour le départ à la retraite : 35.957,68 €
- à titre de perte sur la pension de retraite, suivant évaluation forfaitaire : 7.500,00 €

Cette demande a été rejetée par le tribunal du travail. Pour statuer ainsi, le tribunal a retenu que PERSONNE1.) n'a pas subi de pertes de revenu jusqu'au 15 mars 2020. Il a ensuite relevé que dans la mesure où PERSONNE1.) n'a pas justifié avoir effectué, dès son licenciement, des démarches afin de retrouver un nouvel emploi, il n'a pas rapporté la preuve d'un préjudice matériel en lien causal avec le licenciement. Le tribunal a également retenu que les efforts entrepris en ce sens par le salarié à partir du 1^{er} mars 2020, étaient tardives.

L'appelant réitère sa demande en indemnisation du préjudice matériel en appel, et conclut par réformation à se voir allouer la somme globale de 44.964,06 €.

PERSONNE1.) admet qu'il ne s'est pas immédiatement lancé à la recherche d'un nouvel emploi dès la notification du licenciement du 15 novembre 2019. Il fait toutefois grief au tribunal du travail de ne pas

avoir pris en considération le fait que ledit licenciement serait intervenu de façon inattendue, sans la moindre raison. L'appelant insiste également sur son âge ainsi que sur sa fonction de délégué du personnel dont il bénéficiait. Au regard de ces éléments, et compte tenu du fait qu'il aurait été affecté par la décision inattendue de l'employeur de mettre fin à sa relation de travail, il estime qu'il ne saurait lui être reproché de ne pas avoir entrepris dès la notification du licenciement, des démarches afin de retrouver un nouvel emploi. Il ajoute qu'il aurait dû se renseigner sur ses droits et possibilités face à cette situation inattendue et une fois renseigné, qu'il aurait dû réfléchir à la question de savoir s'il devait soit solliciter l'annulation du licenciement et sa réintégration, sinon saisir le tribunal du travail afin de voir constater la cessation de la relation de travail avec la société intimée et demander l'allocation de dommages-intérêts. L'appelant fait encore valoir que la décision à prendre dans l'un ou l'autre sens aurait été d'autant plus difficile, en raison de la relation amicale qui aurait existé entre lui-même et le gérant de la société intimée. PERSONNE1.) demande encore à prendre en considération la circonstance que la décision de l'employeur de le licencier l'aurait tellement bouleversé et choqué, qu'il aurait été en arrêt de maladie pendant la période du 20 novembre 2019 au 12 février 2020, période au cours de laquelle il aurait toutefois fait des demandes orales auprès de plusieurs entreprises afin de retrouver un emploi de remplacement et aurait consulté des annonces. Il estime, au vu de toutes ces circonstances, qu'il ne saurait lui être reproché de ne pas avoir envoyé des candidatures écrites à des potentiels employeurs, dès la notification de son licenciement.

Il invoque l'article L.415-10 (2) alinéa 4 du Code du travail qui impose de tenir compte du « *dommage spécifique subi par le licenciement nul en rapport avec son statut de délégué jouissant d'une protection spéciale* ». En ce qui le concerne, ce dommage spécifique serait constitué, par le préjudice matériel subi dès la fin de la relation de travail avec la société SOCIETE1.) et ce jusqu'à l'atteinte de l'âge légal de départ à la retraite en mars 2024. L'appelant se prévaut en outre, en raison de son âge de 60 ans de la situation difficile sur le marché de l'emploi et insiste encore pour dire qu'en mars 2020, la crise sanitaire liée à la pandémie du Covid-19 venait de commencer.

Arguant que l'indemnisation du salarié qui a opté pour la constatation de la cessation de la relation de travail ne serait pas automatique, la société intimée conteste l'existence de tout préjudice matériel de PERSONNE1.) en relation causal avec le licenciement du 15 novembre 2019. PERSONNE1.) serait resté totalement passif à la suite de son licenciement. Le jugement entrepris serait à confirmer en ce que le tribunal a rejeté la demande de l'appelant en indemnisation de son préjudice matériel.

Appréciation de la Cour

Il importe de rappeler que PERSONNE1.) a été engagé par la société SOCIETE1.) à partir du 1^{er} avril 2013. Le contrat précise qu'il prend fin avec l'âge de la retraite « *d.h. mit 65 Jahren* ».

Par lettre datée du 15 novembre 2019, le salarié, âgé à ce moment de 59 ans et 11 mois, a été licencié avec préavis devant venir à échéance le 15 mars 2020.

La réparation du préjudice matériel subi par le salarié n'intervient pas d'office. Il est de principe que 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.

Le principe ci-avant exposé ne peut être appliqué tel quel et dans toute sa rigueur dans le cas d'un salarié âgé de presque 60 ans, proche de la pension et dont les chances ou perspectives de retrouver un nouvel emploi sont quasi inexistantes, dès lors que les employeurs ne recrutent ni activement ni facilement des demandeurs d'emploi licenciés âgés de 60 ans voire plus.

La Cour admet que le licenciement du 15 novembre 2019 a affecté PERSONNE1.), qui n'a pas été dans un état lui permettant de mener immédiatement une recherche très active d'un nouvel emploi. Il ne résulte ensuite d'aucun élément probant du dossier que PERSONNE1.) aurait été dispensé de travailler pendant la période de préavis, qui suivant la lettre de licenciement a duré jusqu'au 15 mars 2020. Il importe également de relever la qualité de délégué du personnel suppléant de PERSONNE1.) qui, en raison de cette qualité bénéficiait d'une protection spéciale et ne pouvait s'attendre à ce que son employeur procède à son licenciement en violation des dispositions protectrices de l'article L.415-10 (2) du Code du travail.

Il convient de relever en outre la situation difficile sur le marché de l'emploi, à laquelle s'est ajoutée, à partir de mars 2020 la période de crise en raison de la pandémie du Covid-19 et des mesures de confinement partiel ou total qui s'en sont suivies.

Bien que les chances pour un salarié âgé de 60 ans de retrouver un emploi soient quasiment réduites à zéro, PERSONNE1.) était inscrit comme demandeur d'emploi auprès de la Bundesagentur für Arbeit au plus tard à partir de mars 2020. Il résulte d'un document

« *Bewilligungsbescheid* » daté du 12 juin 2020 que PERSONNE1.) a perçu des indemnités de chômage de la part de la Bundesagentur für Arbeit, dès le 16 mars 2020, soit depuis la fin de la période de préavis lui accordé par son ancien employeur. Suivant ce document, PERSONNE1.) pouvait prétendre à des indemnités de chômage jusqu'au 14 mars 2020. L'appelant justifie au regard d'un décompte versé avoir touché des indemnités de chômage pour la période allant du 16 mars 2020 au 31 juillet 2020. La Cour admet en outre, au regard du document précité que les candidatures envoyées par l'appelant en rapport avec des offres d'emploi lui proposées par la Bundesagentur für Arbeit, (agence de Bitburg) n'ont pas été retenues par les potentiels employeurs. PERSONNE1.) justifie en outre, au regard des pièces versées avoir envoyé quelques demandes spontanées auprès de potentiels employeurs.

En dépit des contraintes liées à son âge et à la pandémie du Covid 19, PERSONNE1.) n'est pas resté passif et a tenté de retrouver un nouvel emploi qu'il a réussi à retrouver avec effet à partir du 1^{er} août 2020 auprès de la société SOCIETE2.), non pas en qualité de « *Büroangestellter* », emploi qu'il occupait auprès de la société SOCIETE1.), mais en qualité de « *Anwendungstechniker in Fassadenreinigung* » pour un salaire mensuel brut de 3.287,82 €, soit un salaire nettement moins élevé que celui qu'il a perçu auprès de la société SOCIETE1.) ce qui joue encore en sa faveur et dénote sa volonté de ne pas rester dans l'expectative, mais bien d'agir. PERSONNE1.) a encore réussi à trouver un autre emploi mieux rémunéré auprès de la société SOCIETE3.) à partir du 16 août 2021. Il n'en reste pas moins que le salaire qu'il touche auprès de cette société reste toujours nettement inférieur à celui qu'il a perçu auprès de la société SOCIETE1.).

La société SOCIETE1.) ne saurait valablement exiger qu'au regard de la situation toujours difficile du marché de l'emploi, que PERSONNE1.), âgé de 61 ans et 8 mois, continue après août 2021 à rechercher un emploi encore mieux rémunéré.

L'indemnisation du salarié victime d'un licenciement abusif doit être aussi complète que possible, mais seuls les dommages qui se trouvent en relation causale directe avec le licenciement peuvent donner lieu à réparation. De même, si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif, doit être aussi complète que possible, il n'en reste pas moins que le dommage matériel n'est réparé que si la perte économique est certaine.

La Cour retient au regard de l'ensemble des circonstances pré décrites relatives au licenciement de PERSONNE1.), de son âge et de sa fonction de délégué du personnel suppléant que la perte de salaire subie par PERSONNE1.) à compter du 16 mars 2020 fin de la période

de préavis lui accordée par son employeur, jusqu'à la date de l'ordonnance de clôture le 30 janvier 2023 est imputable à la société SOCIETE1.) qui a procédé à un licenciement abusif et est tenue d'indemniser l'intégralité du préjudice qui est en lien causal avec sa faute. Tel que relevé à bon droit par la société SOCIETE1.), tout préjudice invoqué au-delà de cette date est hypothétique et ne saurait partant être indemnisé.

Quant au quantum du préjudice matériel invoqué par l'appelant, Il convient de se référer au décompte actualisé au 30 novembre 2021 versé par PERSONNE1.).

Pendant la période de référence qui s'étend au 16 mars 2020 au 30 janvier 2023, PERSONNE1.) aurait perçu auprès de son ancien employeur un salaire mensuel net de 121.616,295 € (34, 5 mois x 3.525,11 €).

A partir du 1^{er} août 2020, il a perçu auprès de la société SOCIETE2.) un salaire net de 2.707,89 €.

D'après le décompte susvisé, PERSONNE1.) évalue son préjudice matériel pour la période allant du 16 mars 2020 au 31 juillet 2020, compte tenu des indemnités de chômage qu'il a perçues pendant cette période (7.919,28) à 7.943,72 €, et pour la période allant du 1^{er} août 2020 au 15 août 2021 à 10.215,25 €. Ces montants sont à allouer à PERSONNE1.).

PERSONNE1.) a touché, à partir du 16 novembre 2021 une rémunération mensuelle nette de 2.912,25 € auprès de la société SOCIETE3.), soit une différence de salaire net de – 612,86 €.

Pour la période allant du 16 août 2021 au 30 janvier 2023, le préjudice matériel subi par PERSONNE1.) en relation causale avec le licenciement du 15 novembre 2019 se chiffre à 10.725,05 € (17,5 mois x 612,86 €).

La demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel est, par réformation, à déclarer fondée pour la somme de $7.943,72 + 10.215,25 + 10.725,05 = 28.884,02$ €.

Il y a partant lieu de condamner la société intimée à payer à PERSONNE1.) le montant de 28.884,02 € avec les intérêts au taux légal à partir du 11 février 2020, date du dépôt de la requête introductive d'instance, jusqu'à solde.

L'appel de PERSONNE1.) est en conséquence partiellement fondé quant à ce volet du litige.

- Quant au préjudice moral

PERSONNE1.) réclame, par réformation, la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer la somme de 8.000 € au titre d'indemnisation de son préjudice moral.

La société SOCIETE1.) conclut, par réformation, au rejet de la demande, et reproche au salarié de ne pas avoir justifié qu'il se serait fait des soucis pour son avenir professionnel. Le préjudice moral invoqué par PERSONNE1.) resterait à l'état de pure allégation.

L'indemnisation du préjudice moral doit tenir compte tant des circonstances de la cessation du contrat de travail, que de la durée du contrat de travail ayant lié les parties, voire des soucis que le salarié a dû se faire quant à son avenir professionnel et financier incertain.

Il résulte des développements faits ci-avant au sujet du préjudice matériel que la situation financière de PERSONNE1.) s'est dégradée suite au licenciement abusif du 15 novembre 2019. PERSONNE1.) a été atteint dans sa dignité de délégué du personnel suppléant et de salarié.

C'est à bon droit et par une motivation que la Cour approuve que le tribunal du travail a fixé l'indemnité devant revenir à PERSONNE1.) au titre de préjudice moral à la somme de 5.000 €.

L'ETAT ayant déclaré ne pas avoir effectué de prestations en faveur de PERSONNE1.), la demande de l'appelant tendant à voir déclarer le présent objet commun à l'ETAT est dès à rejeter.

- Quant aux indemnités de procédure

Au vu de l'issue du litige, c'est encore à bon droit que le tribunal du travail a rejeté la demande de la société SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour la première instance et condamné cette société à payer la somme de 1.000 € sur base de l'article 240 du NCPC.

La société SOCIETE1.) ayant succombé dans la majorité de ses moyens développés en instance d'appel, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour cette instance est à rejeter et elle devra en supporter les frais.

Il serait cependant inéquitable de laisser à charge de PERSONNE1.) les frais non compris dans les dépens qu'il a dû exposer en instance d'appel pour faire valoir ses droits.

La Cour lui alloue 2.000 € pour cette instance.

PAR CES MOTIFS

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

reçoit les appels principal et incident,

dit l'appel incident non fondé,

dit l'appel principal partiellement fondé,

réformant :

dit la demande de PERSONNE1.) au titre d'indemnisation du préjudice matériel subi suite au licenciement abusif dont il a fait l'objet, fondée pour la somme de 28.884,02 €,

partant condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la prédite somme de 28.884,02 € avec les intérêts au taux légal à partir du 11 février 2020, date du dépôt de la requête introductive d'instance, jusqu'à solde,

confirme le jugement entrepris pour le surplus,

rejette la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour la première instance,

rejette la demande de PERSONNE1.) tendant à voir déclarer le présent arrêt commun à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 2.000 € pour l'instance d'appel et à supporter les frais et dépens de cette instance.