

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°30/25 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du treize mars deux mille vingt-cinq

Numéro CAL-2023-00609 du rôle

Composition:

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

Entre :

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

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Laura GEIGER de Luxembourg, du 13 juin 2023,

comparaissant par Maître Natalia ZUVAK, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

PERSONNE2.), demeurant à L-ADRESSE2.),

intimée aux fins du susdit acte GEIGER,

comparaissant par Maître Patrice MBONYUMUTWA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

LA COUR D'APPEL

PERSONNE2.) a été déclarée auprès du Centre Commun de la Sécurité Sociale comme accomplissant l'activité de « SOCIETE1.) » pour le compte d'PERSONNE1.), à hauteur de vingt heures de travail par semaine, la date d'entrée ayant été le 24 février 2020. Dans le cadre de l'exercice de son activité, PERSONNE2.) logeait dans la maison d'PERSONNE1.).

Par message Whatsapp du 5 janvier 2022, PERSONNE1.) a écrit à PERSONNE2.) ce qui suit :

« PERSONNE3.), je voulais te parler directement à ton retour, mais tu es tombée malade et nous n'avons pas pu nous parler en personne, comme je voulais.

Avec PERSONNE4.), nous avons pris la décision que nous n'avons plus besoin des services d'une nounou. Au départ, je voulais que tu travailles jusqu'au 23 inclus, que tu dises au revoir aux enfants, le jour de paye étant le 24 janvier. Mais le covid a imposé ses propres ajustements.

J'ai consulté le médecin et tu dois rester en isolement strict jusqu'à ce que ton test soit négatif, tu devras t'en aller immédiatement pour qu'il n'y ait pas de contact avec les enfants (PERSONNE5.) n'est pas vacciné et je ne peux pas prendre de risques). Je paierai le salaire jusqu'au 23, quel que soit ton jour de départ ».

Par courriers recommandés des 18 février et 22 mars 2022, PERSONNE2.) a contesté le prédit mail du 5 janvier 2022 qu'elle qualifia de licenciement avec effet immédiat.

Estimant avoir fait l'objet d'un licenciement abusif, PERSONNE2.) a, par requête du 13 avril 2022, fait convoquer PERSONNE1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg pour la voir condamner, outre les intérêts légaux, à lui payer 17.175,24 euros au titre d'arriérés de salaire, 4.513,90 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis, 11.284,75 euros à titre de réparation du dommage matériel et 13.541,70 euros à titre de réparation du dommage moral. Elle a demandé encore à voir condamner PERSONNE1.) à verser les fiches de salaire pour la période du 24 février 2020 au 24 janvier 2022, à régulariser sa

situation en l'affiliant à temps plein au Centre Commun de la Sécurité Sociale ainsi qu'à payer les cotisations sociales et fiscales y afférentes dans les dix jours suivant la notification du jugement à intervenir sous peine d'astreinte de 100 euros par jour de retard, plafonné à 50.000 euros. Elle a finalement sollicité l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500 euros, la majoration du taux d'intérêt de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois suivant notification du jugement et la condamnation de la défenderesse aux frais et dépens de l'instance.

A l'audience des plaidoiries, PERSONNE1.) a contesté les demandes adverses et a demandé reconventionnellement à voir condamner PERSONNE2.) au paiement de la somme de 354,80 euros à titre de remboursement de billets d'avion et, si le tribunal venait à retenir que les parties seraient liées par un contrat de travail à temps plein, de la somme mensuelle de 1.383,90 euros pour avoir été logée et nourrie par elle.

Par jugement du 26 avril 2023, le tribunal du travail s'est déclaré incompétent pour connaître de la demande d'PERSONNE2.) relative à son affiliation rétroactive à temps plein auprès du Centre Commun de la Sécurité sociale et compétent pour le surplus. Le tribunal a condamné PERSONNE1.) à payer à PERSONNE2.) le montant de 17.175,24 euros à titre d'arriérés de salaire, a ordonné à PERSONNE1.) de remettre à PERSONNE2.) ses fiches de salaire de février 2020 à janvier 2022 dans les quinze jours de la notification du jugement, sous peine d'astreinte de 20 euros par jour de retard et par document, limitée au montant maximal de 5.000 euros. Après avoir déclaré abusif le licenciement avec effet immédiat d'PERSONNE2.) intervenu le 5 janvier 2022, le tribunal du travail a condamné PERSONNE1.) à payer à PERSONNE2.) le montant de 4.513,90 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis et le montant de 2.000 euros à titre de préjudice moral, a dit non fondée la demande d'PERSONNE2.) en allocation de dommages et intérêts à titre de préjudice matériel, a dit fondée la demande en majoration du taux d'intérêt légal de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois suivant la notification du jugement et a dit non fondées les demandes reconventionnelles d'PERSONNE1.) tendant au paiement du montant de 354,80 euros à titre de remboursement de billets d'avion, ainsi que du montant mensuel de 1.383,90 euros du fait d'avoir logé et nourri PERSONNE2.). Le tribunal du travail a finalement mis hors cause l'ETAT DU GRAND DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a ordonné l'exécution provisoire de la condamnation d'PERSONNE1.) au paiement des arriérés de salaire et a condamné PERSONNE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 1.000 euros, ainsi qu'aux frais et dépens de l'instance.

Par exploit d'huissier de justice du 13 juin 2023, PERSONNE1.) a relevé appel du jugement du 26 avril 2023.

A titre principal, PERSONNE1.) conclut, par réformation, à l'incompétence *rationae materiae* des juridictions du travail, soutenant que les parties n'auraient pas été liées par un contrat de travail. A titre subsidiaire, elle demande, par réformation, de retenir qu'PERSONNE2.) a travaillé à temps partiel à concurrence de vingt heures par semaine en contrepartie d'un salaire mensuel net de 1.200 euros. A titre plus subsidiaire, elle demande à voir dire qu'PERSONNE2.) a été rémunérée à concurrence de 2.583,90 euros par mois, le montant mensuel de 1.389,92 euros correspondant aux frais de logement et de nourriture constituant un avantage en nature. Elle conclut dans les deux ordres de subsidiarité à voir débouter PERSONNE2.) de ses demandes en paiement d'arriérés de salaire et de remise, sous peine d'astreinte, des fiches de salaire de février 2020 à janvier 2022. PERSONNE1.) sollicite, en tout état de cause, à retenir qu'PERSONNE2.) n'a pas rapporté la preuve d'avoir subi un préjudice moral, à dire qu'il n'y a pas lieu à majoration du taux d'intérêt légal de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois suivant la notification du jugement, et de la décharger de toutes les condamnations prononcées à son encontre par le tribunal du travail. Elle réclame encore une indemnité de procédure de 2.500 euros pour l'instance d'appel et la condamnation d'PERSONNE2.) aux frais et dépens des deux instances.

Par conclusions déposées le 3 novembre 2023, PERSONNE1.) a demandé la condamnation d'PERSONNE2.) au paiement du montant de 33.358,08 euros, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde, et d'ordonner la compensation entre les créances réciproques.

Interjetant appel incident, PERSONNE2.) demande, par réformation, la condamnation d'PERSONNE1.) à l'affilier à temps plein auprès du Centre Commun de la Sécurité sociale pour la période de février 2020 à janvier 2022 et à payer les cotisations sociales et fiscales y afférentes dans les 10 jours de la notification de l'arrêt à intervenir, sous peine d'astreinte de 100 euros par jour de retard, plafonné à 5.000 euros, au paiement du montant de 11.910,96 euros à titre de réparation du préjudice matériel, au montant de 13.541,70 euros à titre de réparation du préjudice moral, chaque fois avec les intérêts légaux à partir de la mise en demeure du 18 février 2022, sinon à partir de la requête du 13 avril 2022, sinon à partir de l'arrêt à intervenir, ainsi que d'une indemnité de procédure de 2.500 euros pour la première instance.

PERSONNE2.) conclut à la confirmation du jugement déféré en ce que le tribunal s'est déclaré compétent *rationae materiae*, a condamné

PERSONNE1.) au paiement du montant de 17.755,24 euros à titre d'arriérés de salaire ainsi qu'à la remise des fiches de salaire de février 2020 à janvier 2022 sous peine d'astreinte, a dit son licenciement avec effet immédiat intervenu le 5 janvier 2020 abusif et a condamné PERSONNE1.) au paiement du montant de 4.513,90 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis. Elle conteste l'existence des avantages en nature avancées par la partie appelante et soutient que les « *conditions pour opérer des retenues sur salaire* » ne seraient pas remplies en application de l'article L.224-3 du Code du travail. A titre subsidiaire, elle conteste « *les montants et le calcul des avantages en nature explicités par l'appelante* ». Elle demande encore à dire recevable et fondée sa demande additionnelle tendant à la condamnation d'PERSONNE1.) au paiement du montant additionnel de 2.256,95 euros à titre d'arriérés de salaire supplémentaires.

PERSONNE2.) sollicite finalement une indemnité de procédure de 2.500 euros pour l'instance d'appel ainsi que la condamnation d'PERSONNE1.) au paiement des frais et dépens des deux instances.

Les appels principal et incident sont recevables pour avoir été interjetés dans les formes et délais de la loi, le jugement du 26 avril 2023 ayant été notifié le 4 mai 2023 à PERSONNE1.).

Quant à la compétence *ratione materiae*

Discussion

PERSONNE1.) conclut à l'incompétence *ratione materiae* des juridictions de travail de connaître du présent litige, en raison de l'absence d'un contrat de travail existant entre parties. A défaut de contrat écrit, il appartiendrait à la partie intimée de rapporter la preuve de l'existence d'une relation de travail ayant existé entre parties, ce qu'elle omettrait cependant de faire, la seule affiliation au Centre commun de la Sécurité Sociale ne saurait suffire à cette fin, faute d'être corroboré par d'autres éléments pouvant conclure à l'existence d'un lien de subordination. PERSONNE1.) soutient qu'elle n'a à « *aucun moment* » donné « *des ordres à l'intimée. Il s'agissait d'une simple aide que l'intimée s'est engagée à faire en contrepartie d'un hébergement et d'une pension complète aux frais de l'appelante. Pour cela, elle n'était mise sous aucune contrainte et bénéficiait d'une libre organisation de son temps* ». Elle continue qu'il « *s'agissait en réalité d'une relation donnant-donnant où prévalaient l'entraide et la réciprocité basée sur un lien amical, voire familial car l'intimée faisait partie de la famille* ».

PERSONNE2.) conclut à l'existence d'un contrat de travail entre parties. L'affiliation au Centre commun de la Sécurité Sociale constituerait une présomption de l'existence d'une relation de travail,

présomption qui serait corroboré par le fait qu'PERSONNE2.) aurait presté un travail pour le compte de la partie appelante, en contrepartie d'un salaire mensuel de 1.200 euros et ce dans un lien de subordination, PERSONNE1.) lui ayant donné des ordres et lui ayant indiqué comment exercer son travail.

Appréciation

C'est à bon droit que le tribunal du travail a rappelé qu'aux termes de l'article 25 du Nouveau Code de procédure civile, « *le tribunal du travail n'est compétent que pour connaître des contestations relatives aux contrats de travail, aux contrats d'apprentissage et aux régimes complémentaires de pension qui s'élèvent entre les employeurs d'une part, et leurs salariés, d'autre part, y compris celles survenant après que l'engagement a pris fin.* »

Le contrat de travail ou d'emploi s'analyse en substance comme la convention par laquelle une personne s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre, sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant une rémunération.

De cette définition découlent trois éléments constitutifs : la prestation de travail, la prestation de travail accomplie moyennant une rémunération ou salaire et le lien de subordination avec le pouvoir de direction inhérent à la qualité d'employeur.

Autrement dit, la compétence du tribunal du travail n'existe que pour autant que la demande prend son origine dans un contrat de travail caractérisé par un lien de subordination.

La Cour constate qu'il n'existe en l'espèce aucun contrat de travail écrit.

Aux termes de l'article L.121-4 (5) du Code du travail, « *à défaut d'écrit, le salarié peut établir l'existence et le contenu du contrat de travail par tous moyens de preuve quelle que soit la valeur du litige.* ».

En l'absence d'un écrit et en présence des contestations émises par l'appelante quant à l'existence d'un contrat de travail déterminant la compétence des juridictions saisies, il incombe, en application du principe général édicté par l'article 1315 du Code civil, à celui qui s'en prévaut d'apporter la preuve de l'existence du contrat de travail.

Il incombe ainsi à l'intimée de rapporter la preuve du contrat de travail qu'elle invoque et plus spécialement d'en établir l'élément essentiel, à savoir l'existence d'un rapport de subordination juridique plaçant l'intimée sous l'autorité de l'employeur qui lui donne des ordres concernant l'exécution du travail, en contrôle l'accomplissement et en

vérifie les résultats (Cour d'appel, 24 mai 2012, n°37440 du rôle ; Cour d'appel, 3 mars 2022, n° CAL-2021-00450 du rôle).

Par message WhatsApp du 4 mai 2020, versée en tant que pièce 3 par le mandataire d'PERSONNE2.), PERSONNE1.) a écrit à la partie intimée que « *ton travail est le travail d'une nounou et celui de l'entretien ménager à domicile* ». Le tribunal du travail est à confirmer en ce qu'il a retenu qu'PERSONNE1.) ne conteste pas avoir rémunéré PERSONNE2.) en contrepartie de la prestation de travail accomplie.

Le tribunal du travail a encore à bon droit retenu qu'il résulte des messages WhatsApp échangés entre parties et versées au dossier qu'PERSONNE1.) donnait des instructions et des ordres à PERSONNE2.) quant à l'exécution de son travail. Il résulte ainsi, notamment, de l'échange de messages par WhatsApp du 4 mai 2020, qu'PERSONNE1.) a contrôlé et critiqué PERSONNE2.) quant à l'accomplissement de son travail à réaliser, lui écrivant, « *la vaisselle sale dans l'évier, la cuisinière sale, des affaires sont éparpillées, la machine n'est pas déchargée* », et lui a donné des instructions détaillées quant aux prestations de travail à réaliser. En plus, la Cour constate qu'PERSONNE1.) a affilié PERSONNE2.) au Centre commun de la Sécurité Sociale, déclarant comme activité celle de SOCIETE1.) ».

C'est dès lors à bon droit que le tribunal du travail s'est déclaré comptent *ratione materiae* pour connaître de la demande d'PERSONNE2.), cette dernière ayant établi avoir accompli une prestation de travail pour le compte d'PERSONNE1.) moyennant une rémunération sous la subordination de la partie appelante.

Quant aux arriérés de salaire

Discussion

PERSONNE1.) conteste, dans un premier ordre de subsidiarité, qu'PERSONNE2.) aurait travaillé plus de vingt heures par semaine et insiste qu'elle ne rapporterait pas la preuve de ses affirmations, de sorte qu'il y aurait lieu, par réformation, de la débouter de sa demande en paiement d'arriérés de salaire.

PERSONNE2.) conclut à la confirmation du tribunal du travail en ce qu'il a retenu qu'eu « *égard à l'ensemble des tâches journalières exigées par PERSONNE1.) à l'égard d'PERSONNE2.) et ses tâches s'étendant au-delà de 18 heures le soir, il y a lieu de retenir qu'PERSONNE2.) ne travaillait pas uniquement 20 heures par semaine mais travaillait à temps plein pour PERSONNE1.), PERSONNE2.), demeurant au logement familial d'PERSONNE1.) et ayant été à disposition d'PERSONNE1.)* ».

PERSONNE2.) soutient que toutes les tâches qui lui auraient été confiées par PERSONNE1.) n'auraient pas été réalisables en 20 heures par semaine et qu'elle aurait dû être payée au minimum le salaire social minimum non qualifié exigé pour un employé travaillant à temps plein. Le montant net des salaires qu'elle aurait dû toucher se chiffrerait au montant de 46.555,24 euros. Ayant d'ores et déjà touché le montant net de 28.800 euros, PERSONNE2.) conclut à voir condamner PERSONNE1.) au paiement de la somme de 17.755,24 euros (46.555,24 - 28.800).

Appréciation

Il ressort de la pièce 2 de la farde d'PERSONNE2.), qu'elle a été déclarée au Centre Commun de la Sécurité Sociale comme travaillant à hauteur de vingt heures par semaine pour le compte d'PERSONNE1.), du 24 février 2020 jusqu'au 24 janvier 2022.

En l'absence d'un contrat de travail écrit fixant la durée ainsi que les heures de travail, PERSONNE2.), affirmant avoir travaillé en réalité à temps plein, elle en a la charge de la preuve (Cour d'appel, 4 mai 2006, n°29246 du rôle ; Cour d'appel, 21 juin 2007, n°31212 du rôle).

Si par le prédit message WhatsApp du 4 mai 2020, PERSONNE1.) a détaillé les tâches à réaliser par PERSONNE2.), il n'en résulte cependant pas, ni d'aucune autre pièce versée au dossier, que l'accomplissement de ces tâches aurait nécessité plus que 20 heures par jour. Il y a d'ailleurs lieu de relever que certaines des tâches y énumérées ne demandaient certainement que peu de temps tel que « *donner des fruits aux enfants tous les jours* », ou veiller à ce que les enfants se brossent les dents au « *minimum deux fois par jour* ». La tâche de veiller à ce que les enfants prennent leur bain, était limitée à la seule journée de mercredi. Il n'est d'ailleurs pas contesté par PERSONNE2.) que les enfants étaient scolarisés à l'école internationale de Luxembourg du lundi au vendredi de 7h45 à 17h00 ce qui limitait considérablement le temps pendant lequel PERSONNE2.) devait s'occuper des enfants. Dans ce contexte, le fait d'avoir demandé une fois après 18.00 heures à PERSONNE2.) de ranger la cuisine, ne saurait constituer une preuve qu'PERSONNE2.) était tenue de travailler à temps plein. S'il résulte en effet des échanges de messages WhatsApp du 4 mai 2020 que la mission d'PERSONNE2.) ne consistait pas uniquement dans la garde des enfants, mais également à « *garder la maison propre, la maintenir en bon état de fonctionnement et faire la lessive/le repassage* », il n'est pas contesté par PERSONNE2.) qu'PERSONNE1.) employait également une femme de ménage à raison de huit heures par semaine, de sorte que cette partie de sa mission ne saurait avoir eu une envergure telle à constituer la preuve d'avoir travaillé plus que 20

heures par semaine. Il y a finalement lieu de constater qu'il ne résulte d'aucun document versé en cause qu'PERSONNE2.) se serait plainte pendant son emploi chez PERSONNE1.) que l'accomplissement de ces tâches nécessiterait plus que 20 heures par semaine.

Au vu de ce qui précède, il y a lieu de dire, par réformation, qu'PERSONNE2.) ne rapporte pas la preuve d'avoir travaillé plus que 20 heures par semaines pour le compte d'PERSONNE1.). Dès lors, et étant donné qu'il est constant en cause qu'elle a touché, au cours de la période allant de février 2020 à janvier 2022 le montant mensuel de 1.200 euros, montant dépassant le salaire social minimum pour salariés non qualifiés, la demande d'PERSONNE2.) en paiement du montant de 17.755,24 euros est, par réformation, à dire non fondée.

Dans ses dernières conclusions notifiées le 4 décembre 2023, PERSONNE2.) formule une « *demande additionnelle* » tendant à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer le montant de 2.256,95 euros à titre d'arriérés d'un mois de salaire « *supplémentaire* ». Elle fait valoir qu'PERSONNE1.) aurait expressément reconnu dans son acte d'appel que l'intimée « est arrivée au domicile de l'appelante en date du 23 janvier 2020 » et que partant, elle aurait « *commencé à travailler le 23 janvier 2020* ». Elle aurait donc droit au paiement d'un mois de salaire supplémentaire, étant donné que les « *arriérés de salaires auxquelles l'appelante a été condamnée en première instance n'avaient été calculés qu'à partir du mois de février 2020* ».

PERSONNE1.) n'a pas pris position quant à cette demande, faute par elle d'avoir sollicité le droit de produire des conclusions supplémentaires en application de l'article 222-2 alinéa (6) du NCPC.

Cette demande, dont la recevabilité n'a pas été contestée est à déclarer recevable.

Quant au fond, la Cour constate que si PERSONNE1.) a certes écrit dans son acte d'appel du 13 juin 2023, « *qu'en date du 23 janvier 2020, l'intimée est arrivée à Luxembourg et s'est installée dans la maison familiale de l'appelante où elle disposait d'un étage entier avec une grande chambre à coucher meublée avec un lit deux places, sa salle de bain et ses toilettes* », PERSONNE1.) n'y a cependant pas reconnu qu' PERSONNE2.) aurait déjà commencé à travailler pour elle à partir du 23 janvier 2020. L'existence d'une relation de travail entre parties, antérieure au 24 février 2020 ne ressort d'ailleurs non plus d'aucune des pièces versées au dossier.

PERSONNE2.) est donc à débouter de sa demande en condamnation d'PERSONNE1.) au paiement du montant de 2.256,95 euros à titre d'arriérés d'un mois de salaire « *supplémentaire* ».

Quant à la remise des fiches de salaire des mois de février 2020 à janvier 2022

Dans la mesure où il est constant en cause qu'PERSONNE2.) a travaillé jusqu'au 5 janvier 2022, et PERSONNE1.) ne rapportant pas la preuve de la remise des fiches de salaire des mois de février 2020 au janvier 2022 à PERSONNE2.), PERSONNE1.) est, par confirmation du tribunal du travail, à condamner, en application de l'article L.125-7 du Code du travail, à communiquer à PERSONNE2.) les fiches de salaire des mois de février 2020 au janvier 2022, endéans un délai de quinze jours de la signification du présent arrêt, sous peine d'astreinte de 20 euros par jour de retard et par document, limitée au montant maximal de 5.000 euros.

Quant à la demande en affiliation rétroactive

C'est à bon droit que la juridiction de première instance s'est déclarée incompétente pour connaître de la demande d'PERSONNE2.) visant à l'affilier à temps plein auprès du Centre Commun de la Sécurité sociale pour la période de février 2020 à janvier 2022 et à payer les cotisations sociales et fiscales y afférentes, les juridictions du travail étant en effet incompétentes, en vertu de l'article 454 du Code de la sécurité sociale, pour connaître des contestations concernant l'affiliation où la désaffiliation des salariés qui relèvent de la compétence exclusive des juridictions sociales (Cour d'appel, 15 novembre 2018, n°CAL-2018-00120 du rôle).

PERSONNE2.) est partant à débouter de son appel incident de ce chef.

Quant aux conséquences du licenciement

Il y a lieu de préciser que le jugement entrepris n'est pas mis en cause en ce que le tribunal a déclaré abusif le licenciement avec effet immédiat du 5 janvier 2022 d'PERSONNE2.). Il appartient partant à la Cour de se prononcer uniquement quant aux conséquences dudit licenciement abusif.

Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

PERSONNE1.) fait valoir qu'il faudrait tenir compte, au cas où il était retenu que les parties étaient liées par un contrat de travail à temps partiel, du salaire à hauteur de 1.200 euros qu'PERSONNE2.) aurait touché pour le mois de janvier 2022. Dans la mesure où le préavis d'PERSONNE2.) aurait couru du 15 janvier au 15 mars 2022, elle ne saurait prétendre qu'à la somme de 1.800 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis, correspondant à 1 mois et demi de salaire.

PERSONNE2.) conclut à la confirmation du jugement entrepris, motif pris que l'indemnité compensatoire de préavis serait une indemnité forfaitaire à verser intégralement au salarié. Elle aurait droit, au vu de son ancienneté, à une indemnité compensatoire de préavis de 4.513,90 euros, correspondant à deux mois de salaire social minimum non qualifié pour un travail à temps plein.

Le licenciement avec effet immédiat ayant été déclaré abusif, le salarié peut, en application de l'article L.124-6 du Code du travail, prétendre à une indemnité compensatoire de préavis d'un montant égal au salaire correspondant à la durée du préavis.

Aux termes de l'article L.124-3 (2) du Code du travail, le contrat de travail résilié à l'initiative de l'employeur prend fin après un préavis de deux mois pour le salarié qui justifie d'une ancienneté de services continus inférieure à cinq ans.

Il est constant en cause qu'PERSONNE2.) avait au moment du licenciement une ancienneté de moins de cinq ans, de sorte à avoir droit à une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis légal qui, en l'espèce, est de deux mois.

Il a été retenu sous le point relatif aux arriérés de salaire qu'PERSONNE2.) ne travaillait qu'à temps partiel. Les parties s'accordent à dire que le salaire mensuel net touché par PERSONNE2.) pour l'accomplissement d'une prestation à temps partiel s'est élevé au montant de 1.200 euros, aucune des parties n'indiquant le montant du salaire brut d'PERSONNE2.).

Dès lors, l'indemnité compensatoire de préavis s'élève dans le cas de la partie intimée en principe à 2.400 euros.

Si l'indemnité compensatoire de préavis revenant au salarié licencié abusivement présente un caractère forfaitaire, il n'en demeure pas moins que l'indemnité compensatoire de préavis a la nature d'un « *substitut de salaire* » (cf. doc. parl., n° 3222, commentaire des articles, page 22).

Sa finalité est de procurer au salarié licencié des ressources financières suffisantes sous la forme d'un substitut de salaire, en attendant la conclusion d'un nouveau contrat de travail.

La période de référence de deux mois a couru du 15 janvier 2022 au 15 mars 2022, en application de l'article L. 124-3 (3) du Code du travail.

Or, par message WhatsApp du 5 janvier 2022, PERSONNE1.) a écrit à PERSONNE2.) qu'elle lui payera son salaire jusqu'au 23 janvier 2022 inclus. PERSONNE2.) ne contestant pas avoir reçu son salaire jusqu'à cette date, il y a lieu de déduire du montant redû en principe par l'employeur au titre de l'indemnité compensatoire de préavis, les salaires perçus par le salarié pendant la période de référence de deux mois, faute de quoi le salarié toucherait presque le double des revenus qui auraient été les siens en cas de maintien des relations de travail (Cour d'appel, 10 décembre 2020, Cal-2019-00540, Cour d'appel, 6 juin 2024, CAL-2022-01118).

Il y a dès lors lieu, par réformation, de dire fondée la demande d'PERSONNE2.) relative à l'indemnité compensatoire de préavis, pour le montant de $[(31-8) \times 1.200] : 31 + 1.200$ 2.090,30 euros, correspondant à la période de référence allant du 24 janvier au 15 mars 2022.

L'appel principal est partiellement fondé sur ce point spécifique.

Quant au préjudice matériel

Discussion

Interjetant appel incident, PERSONNE2.) demande, par réformation, la condamnation d'PERSONNE1.) au paiement du montant de 11.910,96 euros à titre de réparation du préjudice matériel, correspondant à une période de référence allant du 24 janvier au 30 juin 2022. Elle fait valoir que, du fait d'avoir occupé « *un poste spécifique* », n'ayant été « *au Luxembourg que depuis moins de trois ans* », ayant 54 ans et ne parlant « *ni luxembourgeois, ni français, ni allemand, ni anglais* », elle n'aurait « *pu faire des recherches que sur des groupes spécifiques sur les réseaux sociaux* ». Le fait qu'elle « *ait pu retrouver un emploi au 1^{er} juillet 2022* », démontrerait « *que les recherches d'emploi ont bel et bien été faites* ».

PERSONNE1.) conclut à la confirmation du jugement entrepris quant à ce point, motif pris que la partie intimée ne rapporterait pas la preuve d'avoir activement recherché un emploi, les pièces versées au dossier à ce titre ne contiendraient ni d'indication de l'année à laquelle les

messages y imprimés auraient été échangés, ni la preuve que ces recherches auraient été faites auprès d'employeurs luxembourgeois.

Appréciation de la Cour

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. Les pertes subies ne sont en outre 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. 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.

A cet égard, 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 des efforts nécessaires pour trouver un emploi en remplacement.

La Cour constate que la pièce n° 12, dont PERSONNE2.) se prévaut pour prouver ses recherches d'un nouvel emploi, ne constitue qu'un simple écrit sans qu'il ne ressort d'aucun élément que ce texte aurait été envoyé à un potentiel employeur ou publié, tel qu'affirmé par la partie intimée, sur des « réseaux sociaux ».

En ce qui concerne les messages WhatsApp versés également dans le cadre de la pièce n°12, il y a lieu de retenir que, indépendamment du fait qu'il n'en ressort pas en quelle année ils ont été échangés, le tribunal du travail est à confirmer en ce qu'il a retenu qu'il n'est pas possible de déterminer entre qui les messages ont été envoyés.

Dès lors, PERSONNE2.) ne rapportant pas la preuve d'avoir entrepris des démarches en vue de trouver un emploi après son licenciement du 5 janvier 2022, son appel incident visant l'allocation de dommages-intérêts en réparation d'un préjudice matériel est à rejeter pour défaut de lien causal entre le licenciement et le dommage invoqué.

Quant au dommage moral

Discussion

PERSONNE1.) conteste l'existence d'un préjudice moral dans le chef d'PERSONNE2.) en soutenant qu'elle ne se serait pas faite de soucis pour son avenir professionnel, faute d'avoir recherché un nouvel emploi après son licenciement. Elle aurait d'ailleurs « *rapidement trouvé une autre famille pour garder les enfants* ».

PERSONNE2.) expose avoir été injustement licenciée lorsqu'elle était malade et en quarantaine à cause du Covid, qu'elle aurait dû « *déguerpir de chez elle du jour au lendemain* », que la partie appelante ne lui aurait « *pas laissé du temps pour trouver un autre logement, de sorte que l'intimée a été hébergée temporairement chez une amie* », qu'elle se serait trouvée, suite à ce « *licenciement imprévisible [...] dans une période anxiogène, sans travail, sans logement fixe dans un pays dans lequel elle comprend à peine la langue* », de sorte qu'elle se serait faite des soucis pour son avenir professionnel, ayant dû rechercher un nouvel emploi dans ces conditions. Interjetant appel incident, elle demande, par réformation, la condamnation d'PERSONNE1.) au paiement du montant de 13.541,70 euros, correspondant à six mois de salaire à temps plein, à titre de réparation du préjudice moral.

Appréciation de la Cour

L'indemnisation du préjudice moral subi par le salarié licencié abusivement ou dont la démission pour motif grave procédant du fait ou de la faute de l'employeur a été déclarée justifiée, vise à réparer, d'une part, les soucis, voire le désarroi, éprouvés par celui-ci, confronté à une situation matérielle et à un avenir professionnel incertains et, d'autre part, 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 s'est opéré.

Au regard des développements faits ci-avant dans le cadre de la demande en réparation du préjudice matériel, la partie intimée, n'ayant pas établi qu'elle a activement cherché un nouvel emploi immédiatement après son licenciement, n'a de ce fait pas démontré qu'elle s'est fait des soucis pour son avenir professionnel.

La Cour retient dès lors que le seul préjudice moral subi par PERSONNE2.) se limite à celui lié à l'atteinte à sa dignité de salarié.

En tenant compte, d'un côté, du fait qu'PERSONNE2.) n'a travaillé qu'un peu moins que deux ans pour le compte d'PERSONNE1.) et, d'un autre côté, des circonstances dans lequel le licenciement est

intervenu, ayant porté atteinte à sa dignité notamment en raison du fait d'avoir été licenciée avec effet immédiat via message WhatsApp, pendant qu'elle était malade et sans que la moindre faute ne lui soit reprochée, la Cour évalue, par réformation, le préjudice moral subi par PERSONNE2.) à 3.600 euros, avec les intérêts au taux légal à partir de la demande en justice du 13 avril 2002, aucune demande en réparation du préjudice moral n'ayant été formulée auparavant, jusqu'à solde.

L'appel incident de ce chef d'PERSONNE2.) est partant partiellement fondé.

Quant à la majoration du taux de l'intérêt légal

En application des articles 15 et 15-1 de la loi modifiée du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et intérêts de retard, il y a lieu de confirmer le tribunal du travail en ce qu'il a fait droit à la demande d'PERSONNE2.) en majoration de trois points du taux de l'intérêt légal à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du jugement entrepris.

Quant à la « demande additionnelle en compensation » d'PERSONNE1.)

Discussion

PERSONNE1.) sollicite par conclusions notifiées le 2 novembre 2023, la condamnation d'PERSONNE2.) au paiement du montant de 33.358,08 euros et à voir ordonner la compensation entre les créances réciproques. Elle soutient que « *la relation entre les parties a duré du février 2020 à janvier 2022, soit au total 24 mois* », et que « *pendant ce temps, la partie intimée jouissait d'un logement gratuit et d'une pension complète pour un montant mensuel de 1.389,92 euros au moins [...] soit la somme totale de 33.358,08 euros. C'est pourquoi, et dans la mesure où la Cour considérerait que la somme mensuelle de 1.389,92 euros ne constitue pas un avantage en nature, alors cela signifie que cette somme mensuelle de 1.389,92 euros a été payée par l'appelante au profit de l'intimée sans aucune cause* ». PERSONNE1.) base sa demande en condamnation d'PERSONNE2.) à lui rembourser le montant de 33.358,08 euros, qu'elle estime être sujet à répétition, sur les articles 1235 et 1376 du Code civil. PERSONNE1.) fait encore valoir s'être appauvrie et qu'PERSONNE2.) se serait enrichie en évitant les dépenses relatives aux charges de logement, du loyer et de la nourriture.

PERSONNE2.) conclut à l'irrecevabilité de cette demande pour constituer « *une demande nouvelle formulée en degré d'appel* », en soutenant que « *la demande en répétition de remboursement fondée*

sur l'enrichissement sans cause a une cause différente de l'action principale en licenciement abusif, de sorte qu'il s'agit d'une demande nouvelle irrecevable ».

PERSONNE2.) conclut ensuite à l'irrecevabilité de la demande de la partie appelante en se basant sur le caractère de subsidiarité de « *l'action en enrichissement sans cause* », dans la mesure où « *l'appelante avoue elle-même que la demande n'est formulée que dans le cas où le montant réclamé ne pourrait pas être considérée comme avantage en nature* ».

A titre subsidiaire et au cas où la demande d'PERSONNE1.) était recevable, PERSONNE2.) argue du fait que la partie appelante n'aurait pas « *payé cette somme [1.389,92 euros] de sorte qu'il n'y a eu ni enrichissement, ni appauvrissement* ». Elle conteste encore le « *quantum du montant réclamé* ».

A titre plus subsidiaire encore, PERSONNE2.) soutient que « *la cause de l'enrichissement résiderait dans la relation de travail entre les parties et dans le fait qu'il était demandé à l'intimée de résider dans le logement pour les besoins de la famille* ».

Appréciation de la Cour

Aux termes du jugement du 26 avril 2023, PERSONNE1.) avait, à titre reconventionnel, conclu à la condamnation d'PERSONNE2.) « *au paiement de la somme de 354,80 euros à titre de remboursement de billets d'avion et de la somme mensuelle de 1.383,90 euros à titre de loyer et contribution alimentaire* ». Le tribunal du travail a dit non fondées ces demandes reconventionnelles d'PERSONNE1.).

L'effet dévolutif est généralement défini comme étant l'effet produit par certaines voies de recours (appel, opposition) qui, remettant en question une chose jugée, en défèrent la connaissance à la juridiction de recours avec pouvoir et obligation pour elle de statuer à nouveau en fait et en droit sur tous les points qu'elles critiquent dans la décision attaquée (et sur ces points seulement). Le litige se trouve donc transporté du premier juge devant le juge du second degré. L'acte d'appel saisit la juridiction d'appel et détermine l'étendue de sa saisine suivant l'adage « *tantum devolutum, quantum appellatum* ».

L'effet dévolutif de l'appel détermine donc dans quelle mesure un litige se trouve déféré de la première instance à l'instance supérieure.

L'étendue de la dévolution est déterminée par les termes de l'exploit d'appel. Lorsque l'exploit d'appel est conçu en termes généraux, la dévolution embrasse toutes les dispositions de la décision attaquée qui sont préjudiciables à l'appelant.

Pour que la dévolution ne soit que partielle, il faut que l'acte d'appel s'exprime en termes clairs et précis à cet égard. Si l'appel est d'une manière non ambiguë limité à certains chefs déterminés, la dévolution est restreinte à ces chefs et la juridiction d'appel ne pourrait statuer sur les autres chefs sans violer à la fois l'autorité de la chose jugée et le contrat judiciaire qui s'est formé entre les parties litigantes (Cour d'appel 21 juin 2017, n° 42047 du rôle).

Il résulte, sans équivoque, de l'acte d'appel du 13 juin 2023, qu'PERSONNE1.) n'a pas contesté le tribunal du travail en ce qu'il a dit non-fondée la demande reconventionnelle PERSONNE1.) visant à condamner PERSONNE2.) au remboursement des frais qu'elle prétend avoir dépensé pour loger et nourrir la partie intimée.

Ce n'est que par conclusions notifiées le 2 novembre 2023 qu'PERSONNE1.) sollicite la condamnation d'PERSONNE2.) au paiement du montant de 33.358,08 euros à titre de remboursement des « *frais en relation avec l'hébergement et la pension complète de l'intimée* ».

Au vu de ce qui précède, ayant limité son appel à certains points du jugement querellé, PERSONNE1.) ne saurait, à l'expiration du délai d'appel, étendre la saisine de la juridiction d'appel par des conclusions ultérieures (Cour d'appel, 6 mars 2025, n° CAL-2024-00132 du rôle, Cour d'appel, 21 juin 2017, n° 42047 du rôle ; Cour d'appel, 21 mars 2001, n°24439 du rôle).

Dès lors, la demande d'PERSONNE1.) tendant à la condamnation d'PERSONNE2.) au paiement du montant de 33.358,08 euros est irrecevable.

Quant aux demandes accessoires

Au vu du caractère abusif du licenciement, il serait inéquitable de laisser à charge d'PERSONNE2.) les frais non compris dans les dépens qu'elle a dû exposer en première instance pour faire valoir ses droits, de sorte que le tribunal est à confirmer en ce qu'il a condamné PERSONNE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 1.000 euros, ainsi qu'aux frais et dépens de l'instance.

Concernant l'instance d'appel, aucune des parties ne justifie toutefois de l'iniquité requise par l'article 240 du NCPC, de sorte que les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure sont à rejeter.

Eu égard à l'issue du litige, il convient de faire masse des frais et dépens de l'instance d'appel et de les imposer pour un tiers à PERSONNE2.) et pour deux tiers à PERSONNE1.).

PAR CES MOTIFS

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

reçoit les appels principal et incident,

dit les appels principal et incident partiellement fondés,

réformant,

décharge PERSONNE1.) de sa condamnation à payer à PERSONNE2.) le montant de 17.175,24 euros à titre d'arriérés de salaire avec les intérêts au taux légal à partir de la mise en demeure du 18 février 2022, jusqu'à solde,

dit fondée la demande d'PERSONNE2.) en condamnation d'PERSONNE1.) au paiement du montant de 2.090,30 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis,

dit fondée la demande d'PERSONNE2.) en condamnation d'PERSONNE1.) au paiement du montant de 3.600 euros à titre de réparation du préjudice moral,

partant condamne PERSONNE1.) à payer à PERSONNE2.) le montant de 5.690,30 euros avec les intérêts au taux légal à partir du 13 avril 2022, jusqu'à solde,

confirme le jugement entrepris pour le surplus,

dit non fondée la demande d'PERSONNE2.) en condamnation d'PERSONNE1.) au paiement du montant de 2.256,95 euros à titre d'arriérés d'un mois de salaire supplémentaire,

dit irrecevable la demande d'PERSONNE1.) à voir condamner PERSONNE2.) au paiement du montant de 33.358,08 euros,

rejette les demandes des parties en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

fait masse des frais et dépens de l'instance d'appel et les impose pour un tiers à PERSONNE2.) et pour deux tiers à PERSONNE1.), avec distraction, pour la part qui la concerne, au profit de Maître Natalia ZUVAK qui affirme en avoir fait l'avance.