Arrêt N° 133/18 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du quinze novembre deux mille dix-huit.

Numéro CAL-2018-00289 du rôle

Composition:

Ria LUTZ, présidente de chambre,
Marie-Laure MEYER, premier conseiller,
Carole KERSCHEN, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

A, demeurant à L-(…),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Guy ENGEL de Luxembourg du 9 décembre 2016 et demanderesse en intervention suivant exploit de l'huissier de justice Guy ENGEL du 24 mai 2018,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Guy THOMAS, avocat à la Cour à Luxembourg,

et :

la société anonyme S1 S.A., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit ENGEL du 9 décembre 2016,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Jean MINDEN, avocat à la Cour à Luxembourg

2) l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par son Ministre d'État, établi à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation,

défendeur sur intervention aux fins du susdit exploit ENGEL du 24 mai 2018,

appelant par incident,

comparant par Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 18 septembre 2018.

Ouï le magistrat de la mise en état en son rapport oral à l'audience.

Par requête déposée au greffe le 22 avril 2014, A a fait convoquer devant le tribunal du travail de Luxembourg son ancien employeur, la société anonyme S1 afin de voir déclarer abusif le licenciement intervenu à la suite de son refus d'accepter la modification portant sur une clause essentielle de son contrat de travail.

La demanderesse sollicita l'indemnisation de son préjudice moral pour le montant de 10.000 euros et de son préjudice matériel pour le montant de 25.000 euros.

La requérante demanda en outre le paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 euros.

A l'appui de sa demande, la requérante fit valoir qu'elle était au service de la société défenderesse en qualité d'agent de propreté depuis le 4 avril 2011.

Par lettre du 27 septembre 2013, la société S1 l'a informée qu'elle entendait procéder à une réduction de son horaire de travail de 40 à 20 heures par semaine à partir du 1er décembre 2013.

Elle a sollicité les motifs de cette modification unilatérale par courrier du 17 octobre 2013.

Or, l'employeur n'aurait jamais répondu à cette demande de motifs.

Par courrier recommandé du 29 novembre 2013 de son organisation syndicale, A a refusé la modification envisagée, entraînant la résiliation du contrat de travail à l'expiration du préavis le 30 novembre 2013.

De son côté, la société S1 fit valoir qu'elle n'a pas trouvé trace du courrier de demande de motifs et se rapporta à prudence de justice concernant la question de savoir si la réception de ce courrier est établie par les pièces du dossier.

En fait, elle exposa que la réduction de l'horaire de travail de la salariée est la suite directe de la perte du chantier important « X » où était affectée la requérante.

La société S1 précisa que A s'est par la suite mise en maladie, mais qu'elle ne se serait cependant pas désintéressée du sort de la requérante et lui aurait proposé, par courrier recommandé du 6 novembre 2013, de lui chercher un complément d'heures dès qu'elle serait de nouveau capable de travailler.

Or, la requérante ne serait même pas allée chercher le courrier recommandé et n'aurait pas réagi.

Par un jugement rendu contradictoirement le 31 octobre 2016, le tribunal du travail a :

- donné acte à l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG de sa demande,
- dit que le licenciement découlant du refus d'accepter la modification d'une clause essentielle du contrat est abusif,
- dit la demande relative aux préjudices matériel et moral non fondée,
- dit la demande de l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG non fondée,
- condamné la société anonyme S1 aux frais et dépens de l'instance.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal du travail a retenu qu'une réduction de l'horaire de travail hebdomadaire de 40 à 20 heures, soit de moitié, constitue une modification en défaveur du salarié portant sur une clause essentielle du contrat ; que conformément à l'article L.121-7 du code du travail, l'employeur auquel le salarié a demandé les motifs de la modification, est tenu d'énoncer ces motifs dans les formes et délais prévus à l'article L.124-5, soit dans le mois de la demande.

Le tribunal du travail a constaté que la salariée a fait une telle demande le 17 novembre 2013, que cette demande a été reçue par l'employeur, mais que l'employeur ne lui a pas répondu, rendant le licenciement abusif.

Concernant l'indemnisation réclamée par la salariée, le tribunal du travail a retenu qu'elle n'avait pas fait les efforts nécessaires pour minimiser son préjudice matériel et qu'au vu de son attitude après la modification de son contrat de travail, elle n'avait pas établi la réalité de son dommage tant matériel que moral.

Au vu de l'absence de préjudice matériel, le tribunal du travail a déclaré le recours de l'ÉTAT non fondé.

A a régulièrement interjeté appel du prédit jugement par acte d'huissier du 9 décembre 2016.

L'appelante a limité son appel aux décisions de rejet prises par le tribunal du travail relativement à ses demandes d'indemnisation des préjudices matériel et moral.

Elle conteste avoir refusé les propositions lui faites par son employeur, soutenant qu'aucune proposition concrète et réelle ne lui avait été faite et prétend qu'elle s'est fait beaucoup de soucis pour son avenir professionnel.

Elle réclame partant la somme de 2.131,66 euros pour le préjudice matériel subi ainsi que la somme de 6.000 euros pour le préjudice moral subi.

L'intimée conclut à l'irrecevabilité de l'appel faute par l'appelante d'avoir intimé l'ÉTAT pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi.

Subsidiairement et au fond, elle conclut à la confirmation du jugement déféré par adoption de ses motifs.

Par un exploit d'huissier du 24 mai 2018, la salariée a mis en intervention l'ÉTAT et demande de joindre la demande en intervention à l'instance introduite par acte d'appel du 9 décembre 2016 et de statuer par un seul et même arrêt.

Elle conclut partant à la recevabilité de son appel dès lors qu'elle a régularisé la procédure.

L'ÉTAT se rapporte à prudence de justice concernant la recevabilité de l'acte d'appel et d'intervention.

L'ÉTAT demande acte qu'il entend procéder au recouvrement des indemnités de chômage par lui versées à A. Il requiert la condamnation de la société S1 au règlement du montant de 17.003,82 euros avancé par lui au titre d'indemnités de chômage pour la période de décembre 2013 à octobre 2014 et ce au cas où l'appel serait déclaré fondé, donc en cas de confirmation du jugement de première instance quant à la justification du licenciement. Ce montant, brut, devra lui être remboursé

en vertu de l'article L.521-4 du code du travail. L'ÉTAT demande acte que pour autant que de besoin, il interjette appel incident.

L'intimée conteste la demande de l'ÉTAT tant dans son principe que dans son montant et conclut à la confirmation de la décision du tribunal du travail quant au rejet de la demande de l'ÉTAT.

Les parties réclament une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du NCPC.

- **Quant à la recevabilité de l'appel :**

En présence de l'acte d'huissier du 24 mai 2018 par lequel A a fait intervenir l'ÉTAT, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, en vertu des articles 483 à 485 du NCPC et L.521-4(7) du code du travail, la Cour ordonne la jonction de la prédite intervention à l'acte d'appel du 9 décembre 2016 pour y statuer par un seul et même arrêt et déclare l'appel recevable.

Le caractère abusif du *« licenciement »* n'ayant pas été querellé par les parties, il y a lieu d'analyser le bien-fondé des demandes indemnitaires de la salariée.

- **Quant aux demandes indemnitaires de A:**

L'appelante fait grief au tribunal du travail d'avoir décidé qu'au vu de son comportement, notamment celui de ne pas avoir réagi aux propositions faites par S1 dans son courrier du 6 novembre 2013 et dans son courriel du 29 novembre 2013, son préjudice matériel lui était imputable.

Elle conteste en effet que son ancien employeur lui ait fait des propositions concrètes de compléments d'heures de travail, les courriers litigieux étant vagues et équivoques, de sorte qu'ils ne pourraient constituer des déclarations d'intentions engageant la société S1 à son égard.

Ces deux écrits seraient encore muets sur le volume d'heures de travail lui proposé, les modalités d'attribution et la période pendant laquelle la salariée aurait pu en bénéficier.

Elle en conclut qu'elle n'avait absolument pas l'obligation de réagir à deux écrits totalement « vides » ne reprenant aucun engagement concret de la part de l'employeur.

A soutient encore que le courriel du 29 novembre 2013 ne lui serait pas opposable alors qu'il a été adressé par son ancien employeur à Madame B de l'organisation syndicale et qu'elle n'en a pas eu connaissance à l'époque.

Elle conteste également avoir été informée de l'existence d'un poste de travail disponible au sein d'S1, respectivement de la société S2, société qui fait partie du même groupe de sociétés qu'S1, de sorte que le tribunal du travail s'est à tort référé à un nouveau contrat de 40 heures devant débuter le 1er janvier 2014 sur le site de la Maison de Soins de Y, pour conclure au désintérêt de la salariée face aux initiatives de l'employeur.

Finalement, elle soutient avoir fait en parallèle, des recherches d'emploi dans le secteur d'activités du nettoyage, tout de suite après la fin de la relation de travail avec la société S1, de sorte que sa demande en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice matériel subi serait à déclarer, par réformation du jugement entrepris, fondée à hauteur de la somme de 2.131,66 euros correspondant à la différence entre le salaire qu'elle aurait perçu auprès de son ancien employeur et les indemnités de chômage perçues sur une période de référence de huit mois.

L'intimée conclut à la confirmation du jugement déféré par adoption de ses motifs.

Elle soutient que la salariée se serait cantonnée dans une attitude purement passive et se serait accommodée de sa situation de chômeuse indemnisée.
Que loin de minimiser son préjudice, la salariée l'a créé dès lors qu'elle n'a déposé que sept candidatures à des postes de travail.

La juridiction du travail qui juge qu'il y a usage abusif du droit de résilier le contrat de travail condamne l'employeur à verser au salarié des dommages et intérêts compte tenu du dommage subi par lui du fait de son licenciement.

Seuls les dommages qui se trouvent en relation causale directe avec le licenciement sont normalement indemnisables, soit les dommages subis sur une période de référence qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouvel emploi, ce dernier étant obligé de faire tous les efforts nécessaires pour retrouver le plus rapidement un emploi de remplacement, dès lors pour minimiser son préjudice.

En l'espèce, il résulte des pièces soumises à l'appréciation de la Cour que dès le 6 novembre 2013, c'est-à-dire pendant le préavis, S1 écrit à la salariée qu'elle va tout faire pour lui trouver des heures supplémentaires pour compenser la perte d'heures. Or, la salariée n'a pas été chercher le recommandé. Avant ce courrier et dès les 22 octobre 2013, elle s'est mise en congé de maladie et a fait écrire le 29 novembre 2013 par son organisation syndicale, qu'elle n'accepte pas la modification, ce qui a conduit à la rupture des relations de travail.

La Cour constate à l'instar du tribunal du travail qu'une solution existait et la salariée aurait pu en bénéficier, comme en témoigne T1, gestionnaire Ressources Humaines, dans son attestations testimoniale du 19 avril 2016 :
« Nous avons un poste en contrat à durée indéterminée à 40 heures par semaine dans notre société S2.
Nous voulions proposer ce poste à deux salariées ayant subi une diminution du temps de travail sur notre site X. Les deux salariées concernées sont Madame A et Madame C. Ce contrat débutait le 1er janvier 2014 et est basé sur notre site Maison de Soins à Y.
Vu la réaction de Madame A, nous avons proposé ce poste à sa collègue Madame C. »

Il s'en dégage que A aurait pu connaître le même sort que sa collègue de travail Mme C qui se trouvait dans la même situation qu'elle.

En effet, dès décembre 2013, S1 a fourni à Mme C des heures supplémentaires et le mois suivant elle a reçu un poste de travail à temps plein chez S2 S.A. qui est une société faisant partie du même groupe que la société S1 SA.

Il résulte des considérations qui précèdent que la salariée n'a pas voulu collaborer avec son employeur pour trouver une solution.

La Cour constate finalement que la salariée A n'a pas minimisé son préjudice dans la mesure où elle n'a posé que sept candidatures à des postes de travail.

C'est dès lors à juste titre que les juges de première instance ont retenu dans le jugement attaqué qu'*« au vu de l'attitude de A et de la situation de l'emploi dans le secteur d'activités du nettoyage, la requérante n'a pas établi que sa perte de revenus à partir du 1er décembre 2014 ? (2013) est effectivement en lien causal avec le licenciement, de sorte que sa demande de préjudice matériel n'est pas fondée. ».*

Pour les mêmes motifs que ci-devant reproduits, A fait grief au tribunal du travail de ne pas lui avoir alloué une indemnisation pour son préjudice moral.

Elle soutient s'être fait des soucis suite à ce licenciement abusif par rapport à son avenir professionnel et que l'employeur a porté atteinte à sa dignité, alors qu'elle n'a jamais obtenu la moindre motivation à l'appui de la modification unilatérale de son contrat de travail par S1, de sorte qu'elle sollicite trois mois de salaires, soit 6.000 euros en réparation de son dommage moral.

L'intimée conteste tout préjudice moral dans le chef de la salariée, les conditions pour lui allouer une indemnisation de ce préjudice laissant d'être établies en l'espèce.

Il est faux de prétendre comme le fait la salariée qu'elle ne savait pas pour quelle raison l'employeur a réduit son horaire de travail de moitié dans la mesure où la raison de cette réduction apparaît, certes de façon laconique, dans le courrier de révision du contrat de travail du 27 septembre 2013 alors qu'il y est indiqué : *« nous sommes contraints de réduire votre contrat de travail suite à une réorganisation de notre fonctionnement et de nos planings afin d'être en adéquation avec les attentes de notre client « l'X ».*

Finalement, c'est à bon droit au vu du comportement passif de la salariée suite à la révision de son contrat de travail, ainsi qu'à sa faible ancienneté de service, que le tribunal du travail a rejeté sa demande en indemnisation du préjudice moral.

- **quant à la demande de l'ÉTAT :**

L'ÉTAT, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, requiert le remboursement de la part de la société S1 du montant de 17.003 euros avancé par lui à la salariée au titre des indemnités de chômage pour la période de décembre 2013 à octobre 2014 en vertu de l'article L.521-4 du code du travail ; il précise interjeter appel incident pour autant que de besoin.

La société S1 conclut à la confirmation du jugement de première instance sur ce point.

C'est à bon droit que le tribunal du travail a déclaré la demande de l'ÉTAT non fondée, faute d'assiette de recours en l'absence de préjudice matériel.

Le jugement est à confirmer sur ce point.

- **quant aux demandes basées sur l'article 240 du NCPC :**

L'appelante demande, par réformation du jugement entrepris, une indemnité de procédure de 1.000 euros pour la première instance.

Elle réclame encore pour l'instance d'appel une indemnité de procédure de 2.000 euros.

La partie qui succombe et est condamnée aux frais et dépens ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 240 du NCPC, de sorte que les demandes respectives de A sont à rejeter et le jugement est à confirmer à cet égard.

L'intimée réclame une indemnité de procédure de 1.500 euros.

Au vu du résultat positif du présent recours, il ne paraît pas inéquitable d'allouer à la société S1 une indemnité de procédure de 1.000 euros.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport oral du magistrat de la mise en état,

ordonne la jonction de l'acte d'intervention de l'ÉTAT du 24 mai 2018 à l'acte d'appel du 9 décembre 2016 pour y statuer par un seul et même arrêt,

dit l'appel recevable,

le dit non fondé et en déboute,

confirme le jugement entrepris,

rejette la demande de A basée sur l'article 240 du NCPC,

condamne A à payer à la société S1 une indemnité de procédure de 1.000 euros,

condamne A aux frais et dépens de l'instance avec distraction au profit de Maître Jean MINDEN qui la demande affirmant en avoir fait l'avance.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Madame la présidente de chambre Ria LUTZ, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.