Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 44/26 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail

Numéro CAL-2024-00620 du rôle

Audience publique du vingt-trois avril deux mille vingt-six

Composition:

Alain THORN, président de chambre,
Anne-Françoise GREMLING, premier conseiller,
Marc WAGNER, premier conseiller,
Stephanie MENDES, greffier.

Entre :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), enregistrée au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le n° NUMERO1.), déclarée en état de faillite suivant jugement commercial n°2024TALCH15/01202 du 7 octobre 2024 rendu par la 15ème chambre du tribunal d'arrondissement de et à Luxembourg, représentée par sa curatrice Maître Noémie USTACHE, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à Rodange,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Laura GEIGER de Luxembourg du 26 avril 2024,

comparant par Maître USTACHE, avocat à la Cour, demeurant à Rodange,

et :

PERSONNE1.), demeurant à F-ADRESSE2.),

intimé aux fins du susdit exploit GEIGER du 26 avril 2024,

comparant par Maître Patrice Rudatinya MBONYUMUTWA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

LA COUR D'APPEL:

Saisi le 22 décembre 2022 d'une requête déposée par PERSONNE1.) tendant à voir déclarer abusif son licenciement avec effet immédiat intervenu en date du 23 septembre 2022, à voir condamner son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), à lui payer de ce chef diverses indemnités, des arriérés de salaire, une indemnité de procédure, ainsi qu'à lui remettre, sous peine d'astreinte, sa fiche de salaire du mois de juillet 2022 et des fiches de salaire rectifiées pour les mois de juin, août et septembre 2022, le tribunal du travail de Luxembourg a, par jugement contradictoire du 18 mars 2024, entre autres, déclaré ledit licenciement abusif et condamné l'employeur à payer au salarié les montants de 5.000 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis, de 500 euros à titre d'indemnisation de son préjudice moral subi du fait de son renvoi, de 1.502,89 euros du chef d'arriérés de salaire et à remettre à PERSONNE1.) une fiche de salaire rectifiée pour le mois de septembre 2022. La demande en réparation du préjudice matériel souffert a été rejetée. Une indemnité de procédure de 1.000 euros a encore été allouée au salarié.

Pour déclarer le licenciement abusif, la juridiction du travail de première instance, après avoir écarté le moyen tiré de la violation par l'employeur de l'interdiction de licencier en période de maladie et celui relatif à l'imprécision des motifs du licenciement, a considéré que l'employeur n'a pas établi « *que l'absence de PERSONNE1.) depuis le 20 septembre 2022, après avoir dûment informé son employeur ce jour-là de son absence et, le 22 septembre 2022, de la prolongation prévisible de son absence jusqu'au 26 septembre 2022, revêtait au 23 septembre 2023, soit le premier jour suivant l'expiration de la protection provisoire offerte par l'article L.121-6 (1) du Code du travail jusqu'à la réception du certificat d'incapacité de travail, un caractère fautif d'une ampleur telle qu'elle aurait rendu immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail* ».

Le salarié a été débouté de sa demande relative au préjudice matériel au motif qu'il « *ne prouve pas, au vu des quelques pages versées à titre de pièces justificatives, avoir activement et efficacement recherché un travail avec effet au 24 novembre 2022 au plus tard, ni quel montant il a effectivement perçu à titre d'allocations de chômage* ».

Au regard des messages *WhatsApp* à titre professionnel échangés avec le gérant de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), démontrant que le salarié a travaillé les mercredi 7 et jeudi 8 septembre 2022, de la fiche de salaire de septembre 2022 et en l'absence de justification par l'employeur de l'imputation de 11 jours de congé, la demande en paiement d'arriérés de salaire « *relativement au congé légal indûment imputé pour les 7 et 8 septembre 2022, ainsi qu'au « congé sans solde » indûment imputé* » a été déclarée fondée jusqu'à concurrence du montant de 1.502,89 euros.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a interjeté appel du susdit jugement par exploit d'huissier du 26 avril 2024.

Elle estime qu'au vu de la faible ancienneté de services de l'intimé, le fait que ce dernier n'a pas fait parvenir de certificat médical le 4ième jour de son absence, justifierait le renvoi avec effet immédiat.
L'appelante demande à la Cour de déclarer le licenciement litigieux régulier et de la décharger des condamnations indemnitaires y relatives, ainsi que de celle à une indemnité de procédure, par réformation du jugement entrepris.

Elle réclame une indemnité de procédure de 1.000 euros pour la première instance et de 2.500 euros pour l'instance d'appel.

PERSONNE1.) est d'avis que les juges de première instance ont fait une exacte appréciation des faits de la cause et qu'ils ont retenu à bon droit que le licenciement n'est pas justifié.

L'intimé relève appel incident en ce que sa demande en réparation du préjudice matériel souffert a été rejetée et réclame le montant de 4.080 euros de ce chef.

Il interjette encore appel incident quant au montant lui alloué à titre de préjudice moral, affirmant que le licenciement subi lui a causé de nombreux désagréments. Il sollicite à ce titre la somme de 10.000 euros.

Il réitère ses prétentions du chef d'arriérés de salaire et réclame de ce chef, par réformation du jugement déféré, la somme de 2.150,28 euros.

L'intimé sollicite encore une indemnité de procédure de 1.500 euros pour la première instance et de 2.000 euros pour l'instance d'appel.

Dans ses conclusions en réplique, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) conteste les montants réclamés dans ses principe et quanta.

Appréciation de la Cour

L'appel interjeté le 26 avril 2024 par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à l'encontre du jugement du 18 mars 2024 est recevable pour avoir été introduit dans les délai et forme de la loi.

Il en est de même de l'appel incident.

La Cour constate que l'appel principal ne vise pas les montants accordés à titre d'arriérés de salaire. Le jugement déféré n'est entrepris par aucune des parties en ce que concerne la décision relative à la condamnation à la remise d'une fiche de salaire rectifiée pour le mois de septembre 2022.

La Cour note encore que le salarié ne critique en instance d'appel ni la précision des motifs du licenciement intervenu, ni le rejet de son moyen tiré de la violation par l'employeur de l'interdiction de le licencier en période de maladie.

Le bien-fondé du licenciement

Le licenciement avec effet immédiat exige un fait ou une faute d'une particulière gravité dans le chef du salarié.

Constitue une faute grave celle qui rend immédiatement et irrémédiablement impossible la continuation des relations de travail en ce qu'elle est de nature à ébranler définitivement la confiance entre parties.

Pour apprécier la gravité d'une faute commise par un salarié, les juridictions du travail ont un pouvoir discrétionnaire et doivent tenir compte, suivant l'article 124-10, paragraphe (2), alinéa 2, du Code du travail, dans l'appréciation des faits ou fautes procédant de la conduite professionnelle du salarié, d'un certain nombre d'éléments, tels que le degré d'instruction, les antécédents professionnels, la situation sociale du salarié et en général tous les éléments pouvant influer sur sa responsabilité, et finalement, les conséquences du licenciement.

L'absence, même prolongée, pour cause de maladie est une absence justifiée, elle n'est pas fautive en soi.

Il est constant en cause que PERSONNE1.) n'a pas fait parvenir de certificat médical à l'employeur endéans le délai de trois jours à compter du début de son incapacité de travail.

Si le fait par le salarié de méconnaître ses obligations d'information par rapport à son employeur en cas d'incapacité de travail, le prive de la protection spéciale contre le licenciement, il ne constitue cependant pas *per se* une faute grave autorisant le renvoi immédiat du salarié.

En l'occurrence, l'employeur reconnaît que le salarié l'a informé le mardi 20 septembre 2022, premier jour de l'empêchement, de son incapacité de travail et que le soir du jeudi 22 septembre 2022 il a reçu un message *WhatsApp* de ce dernier lui annonçant qu'il reviendrait peut-être le lundi (« *Salut je reviens lundi si ça va* »).

Il en découle que l'appelante était au jour du licenciement, le vendredi 23 septembre 2022, informée que l'absence allait prévisiblement durer jusqu'au lundi 26 septembre 2022.

Il convient encore de relever que la décision de licencier transparaissait dès le 3ème jour de l'absence, au vu du message *WhatsApp* envoyé par l'employeur sur un ton grossier en réponse à celui du salarié précité (« *Salut pourquoi faire je te les envoi par courrier t papier chômage* »).

Eu égard à ces circonstances, la Cour, à l'instar des juges de première instance, estime que le comportement de PERSONNE1.), certes négligent dans la mesure où il n'a pas pris les mesures utiles afin de faire parvenir à son patron dans les délais légaux son certificat médical constatant son incapacité de travail, ne constitue pas une faute suffisamment grave pour justifier un licenciement avec effet immédiat, le privant ainsi des indemnités légales de licenciement.

Le licenciement du 23 septembre 2022 est dès lors à déclarer abusif par confirmation du jugement déféré.

L'indemnisation

Abusivement licencié, PERSONNE1.) a, en application des articles L.124-6 et L.124-3, paragraphe (2), du Code du travail, droit à une indemnité compensatoire de préavis correspondant à deux mois de salaire, eu égard à son ancienneté de services continus inférieure à 5 ans, soit le montant non autrement contesté de (2 x 2.500 =) 5.000 euros.

Le jugement a quo est partant à confirmer sur ce point.

Le salarié peut encore prétendre, en application de l'article L.124-12, paragraphe (1), du Code du travail, à la réparation des préjudices matériel et moral subis à la suite du licenciement, à la double condition que les préjudices allégués soient avérés et en relation causale directe avec le licenciement.

Si l'indemnisation du préjudice matériel subi du fait du congédiement doit être aussi complète que possible, seules les pertes subies se rapportant à une période qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au travailleur de trouver un nouvel emploi à peu près équivalent sont indemnisées.

C'est ainsi que le salarié licencié qui réclame l'indemnisation de son préjudice matériel, consistant dans une perte de revenus subie à la suite du licenciement, doit établir qu'il a fait son possible pour trouver un emploi de remplacement et partant pour minimiser son préjudice matériel, à défaut de quoi la perte de revenus dont il se prévaut ne peut être considérée comme se trouvant en relation causale directe avec le licenciement abusif.

La Cour considère eu égard notamment à l'âge du salarié au moment du licenciement (29 ans), à la nature de l'emploi exercé (chauffeur/livreur) et à la situation sur le marché du travail, qu'à condition de s'être livré à une recherche d'emploi active, un délai de deux mois à compter du licenciement aurait dû suffire pour permettre à l'intimé de trouver un poste correspondant à celui occupé auprès de l'appelante.

Cette période est couverte par l'indemnité compensatoire de préavis, de sorte que le salarié n'a pas subi de préjudice matériel en relation causale directe avec le licenciement.

En effet, tant que cette indemnité lui est versée, le salarié dispose de ressources équivalentes au revenu auquel il aurait eu droit si le contrat de travail n'avait pas été résilié,

de sorte qu'il ne subit aucune perte et n'a donc pas subi de préjudice dont il pourrait demander réparation.

Même si l'indemnité compensatoire de préavis a un caractère forfaitaire, de sorte que les revenus touchés par le salarié pendant la période couverte par cette indemnité ne peuvent en être déduits, il n'en reste pas moins que sa finalité est de procurer au travailleur des moyens de subsistance en attendant la conclusion d'un nouveau contrat de travail et que sa non-prise en considération aboutirait de fait à une double indemnisation de la période visée. L'appel incident sur ce point est partant à rejeter.

Un licenciement abusif porte nécessairement atteinte à la dignité professionnelle du salarié concerné.

La Cour évalue ce préjudice, compte tenu de tous les éléments du dossier et de la courte période pendant laquelle PERSONNE1.) était aux services de l'appelante, à l'instar des juges de première instance, ex aequo et bono, au montant de 500 euros, l'appelant ne précisant d'ailleurs pas les « *nombreux désagréments* » subis.

Les appels principal et incident interjetés sur ce point ne sont dès lors pas fondés et le jugement entrepris est encore à confirmer à ce sujet.

Les arriérés de salaire

PERSONNE1.) réitère ses prétentions, du chef d'arriérés de salaire, exposées en première instance. Il produit dans ses écritures le même décompte que devant le tribunal du travail, lequel décompte se lit comme suit :

«
Juin 2022 : deux journées de travail le samedi (8 h x 14145 €) : 115,60 € bruts
Août 2022

- *Deux journées de travail le samedi (8 h x 14,45 €) : 115,60 € bruts,*
- *Le complément entre le salaire perçu et le salaire dû : (2.685,80 - 2.500 €) : 185 € bruts.*

Septembre 2022 :

- *Deux journées de travail le samedi (8 h x 14,45 €) : 115,60 € bruts,*
- *Trois jours de congés non-pris indûment imputés (8 h x 14,45 € x 3) : 346,80 € bruts,*
- *Un congé sans solde indûment imputé : 1.271,68 € bruts.* »

Il est rappelé que l'appel principal ne vise pas les montants accordés de 231,21 euros et de 1.271,68 euros à titre d'arriérés de salaire « *relativement au congé légal indûment imputé pour les 7 et 8 septembre 2022, ainsi qu'au « congé sans solde » indûment imputé* ».

Le rejet du surplus de sa demande a été motivé comme suit par la juridiction du premier degré :

« *En ce qui concerne le volet de demande relatif au « travail le samedi », PERSONNE1.) manque de préciser à quelles dates se rapporte sa demande. Par ailleurs, les extraits de messages WhatsApp échangés avec le gérant de la société SOCIETE1.) s.à r.l. qu'il verse ne portent pas, à eux seuls, preuve d'un temps de travail supplémentaire, requis de la part de l'employeur, à certains samedis. Ce volet de demande est dès lors à rejeter.*

Il en va de même du « complément de salaire » de 185 euros, dans la mesure où, pour le mois d'août 2022, PERSONNE1.) avait droit au montant forfaitaire de 2.500 euros, prévu à ce titre par le contrat de travail signé entre parties le 10 juin 2022. »
PERSONNE1.) n'apporte aucun élément ou argument permettant de contredire les conclusions du tribunal du travail sur ces points.

Dès lors, à défaut de tout moyen présenté et de pièces justificatives versées à cet égard, le jugement est à confirmer sur ces points par adoption des motifs corrects des juges de première instance.

Les indemnités de procédure

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.), en faillite, ayant succombé à l'instance et devant supporter la charge des dépens, ses demandes en allocation d'indemnités de procédure ne sont pas fondées, ni pour la première instance, par confirmation du jugement déféré, ni pour l'instance d'appel.

Comme il serait inéquitable de laisser à charge de PERSONNE1.) l'entièreté des sommes exposées non comprises dans les dépens, il convient de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il lui a alloué une indemnité de procédure de 1.000 euros pour la première instance et de lui accorder une telle indemnité d'un même montant pour l'instance d'appel.

L'incidence de la faillite de l'appelante

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a été déclarée en état de faillite suivant jugement du 7 octobre 2024, rendu par le tribunal d'arrondissement de Luxembourg, siégeant en matière commerciale.

Eu égard à l'état de faillite de l'appelante, les montants redus par celle-ci conformément aux développements qui précèdent sont à fixer à l'égard de la masse des créanciers de la faillite sans qu'une condamnation puisse être prononcée.

L'état de faillite de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a encore pour conséquence que des intérêts postérieurs au jugement déclaratif de faillite ne peuvent être alloués.

PAR CES MOTIFS :

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

déclare les appels principal et incident recevables,

les dit non fondés et en déboute,

partant,

confirme le jugement déféré, sauf à préciser qu'eu égard à l'état de faillite de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), les montants redus par celle-ci sont à fixer à l'égard de la masse des créanciers de la faillite,

dit non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel et en déboute,

dit fondée jusqu'à concurrence du montant de 1.000 euros la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

fixe les créances de PERSONNE1.) à l'égard de la masse des créanciers de la faillite de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) comme suit :

- 5.000 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
- 500 euros à titre d'indemnisation du préjudice moral,
- 1.502,89 euros à titre d'arriérés de salaire,
- 1.000 euros à titre d'indemnité de procédure pour la première instance,
- 1.000 euros à titre d'indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

chaque fois avec les intérêts légaux du 22 décembre 2022, jour de la demande en justice, au 7 octobre 2024, date du jugement prononçant la faillite de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), sauf en ce qui concerne les montants alloués du chef d'indemnités de procédure,

dit que pour l'admission de ses créances au passif de la faillite de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), PERSONNE1.) devra se pourvoir devant qui de droit,

met les frais et dépens des deux instances à charge de la masse des créanciers de la faillite de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.).

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Monsieur le président de chambre Alain THORN, en présence du greffier Stephanie MENDES.