Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du quatorze novembre deux mille treize

Numéro 38608 du rôle.

Composition:

M. Étienne SCHMIT, président de chambre;
Mme Astrid MAAS, premier conseiller;
Mme Monique FELTZ, conseiller;
M. Alain BERNARD, greffier.

Entre:

l'association sans but lucratif ASSOC1.), établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son conseil d'administration,

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Tom NILLES d'Esch-sur-Alzette du 21 mai 2012,

comparant par Maître Arsène KRONSHAGEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

M. A.), demeurant à L-(…),

intimé aux fins du prédit acte NILLES,

comparant par Maître Shirine AZIZI, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

1. La procédure suivie

Par jugement du 20 mars 2012, le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette a notamment déclaré irrégulier le licenciement de M. A.) par l'association ASSOC1.) et a condamné l'association à payer à M. A.) les montants de 5.806.- euros et 2.903.- euros à titre d'indemnisation des préjudices matériel et moral.

Le 21 mai 2012, l'association ASSOC1.) a régulièrement formé appel contre le jugement, qui lui a été notifié le 13 avril 2012.

L'association demande à la Cour de déclarer le licenciement régulier et fondé et de rejeter la demande en indemnisation.

Subsidiairement, elle considère que c'est à tort que la juridiction n'a pas retenu le revenu contractuel de 1.000.- euros, mais a également pris en considération comme revenu la prise en charge du loyer, la mise à disposition d'une voiture, le remboursement de frais. Elle soutient qu'en cas de licenciement d'un salarié sous contrat de travail à durée déterminée, l'article L.122-13 du code du travail prévoirait une indemnisation forfaitaire du salarié, qui exclurait l'allocation d'un montant distinct de ce forfait au titre du préjudice moral.

M. A.) conclut à la confirmation du jugement.

2. Le cadre juridique

L'article L.122-13 du code du travail dispose :
« *Hormis le cas visé à l'article L. 124-10, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être résilié avant l'échéance du terme.*

L'inobservation par l'employeur des dispositions de l'alinéa qui précède ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant égal aux salaires qu'il aurait perçus jusqu'au terme du contrat sans que ce montant puisse excéder le salaire correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être observé si le contrat avait été conclu sans terme.

Sont applicables en cas de rupture du contrat à durée déterminée par l'employeur les dispositions de l'article L. 124-12, paragraphes (2) et (3) et celles de l'article L. 124-2 dans les cas où la loi rend obligatoire l'entretien préalable.

L'inobservation par le salarié des dispositions de l'alinéa 1er ouvre droit pour l'employeur à des dommages et intérêts correspondant au préjudice réellement subi, sans que ce montant puisse excéder le salaire correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être observé par le salarié si le contrat avait été conclu sans terme. »

Aux termes de l'article L.124-12 du code du travail :

« *(1) Lorsqu'elle juge qu'il y a usage abusif du droit de résilier le contrat de travail à durée indéterminée, la juridiction du travail condamne l'employeur à verser au salarié des dommages et intérêts compte tenu du dommage subi par lui du fait de son licenciement.*
… »

3. L'appréciation du licenciement

Le 20 août 2009, M. A.) et l'association ASSOC1.) ont conclu un contrat de travail à durée déterminée pour la période du 20 août 2009 au 19 mai 2010. M. A.) est engagé comme entraîneur (coach/trainer/supervisor), en tant que salarié qualifié, et le même 20 août 2009 les parties ont signé un complément au contrat de travail.

Par courriel du 18 décembre 2009, l'association a licencié M. A.) aux motifs suivants :
« …

Concerning Men A team the members did the review of the results, the follow-up of the work done, the perspectives, the targets to go for, and the means to give us to achieve those targets.

A major critic on your work was a lack of preparation of the practice in general, which does not, in its structure, take in account the opponent team of the coming week-end, and, as the content is the same since the beginning of the season, it does not assist the improvement of the young players.

This is not new to you, because we have discussed these topics in our meeting some weeks ago.

The problem is, that, after having talked to the persons involved, the management is convinced that there has not been major improvements since that meeting !
And, if things will go on like that until the end of the season, we probably will finish going up to Diekirch League (because our team is too strong for that division), but especially the young players will not improve.

The fact that we are playing on a higher level than the most of our direct opponents, makes a supplementary effort in structure of practice essential, and, despite the "assistants" we gave you with B.) and C.), we did not see a real effort coming from your side to go in this direction.

To make a long story short: of the management committee came to the conclusion to cut your contract !
…
»

La Cour retient que le licenciement avec effet immédiat est fondé sur trois reproches :
1. En règle générale, M. A.) aurait insuffisamment préparé les entraînements.

2. Dans la structure de l'entraînement, il n'aurait pas tenu compte de l'équipe à affronter la semaine suivante.
3. Le contenu de l'entraînement aurait été identique depuis le début de saison, de sorte que l'entraînement n'aiderait pas les jeunes joueurs à progresser.

Ces problèmes auraient fait l'objet d'une entrevue plusieurs semaines avant le licenciement, mais aucune amélioration de l'entraînement n'aurait pu être constatée. Une continuation dans cette ligne ne permettrait pas d'atteindre les buts visés par l'association.

Aux termes des articles L.122-13 et L.124-10 du code du travail, en cas de contrat à durée déterminée, le salarié peut être licencié avant la fin du contrat avec effet immédiat pour des faits ou des fautes qui rendent immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Sans examiner si les faits reprochés tels que formulés dans le courriel de licenciement satisfont à l'exigence de précision, la Cour retient que les faits tels que reprochés ne sont pas en eux-mêmes de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien de la relation de travail et des circonstances précises qui seraient de nature à leur conférer le caractère d'un motif grave ne sont pas mentionnées dans l'acte de licenciement.

Dès lors, le licenciement du 18 décembre 2009 est abusif.

Dans ces circonstances, il est sans intérêt pour la solution du litige d'examiner si le licenciement par courriel est à considérer comme effectué dans une forme conforme aux dispositions de l'article L.124-10, paragraphe 3, du code du travail.

Les conclusions de l'association tendant à une comparution des parties et à une audition de témoins afin de lui permettre de prouver la réalité des motifs ne sont pas fondées, les faits tels que reprochés dans l'acte de licenciement ne justifiant pas un licenciement pour motif grave et la preuve de ces faits étant dès lors sans pertinence.

4. L'indemnisation du préjudice moral

Aux termes de l'article L.124-12 du code du travail, le salarié sous contrat de travail à durée indéterminée a droit à l'indemnisation du préjudice subi du fait du licenciement abusif. Les dommages et intérêts doivent donc couvrir le préjudice intégral subi, tant matériel que moral.

Suivant l'article L.122-13 du code du travail, le salarié sous contrat de travail à durée déterminée, licencié abusivement avec effet immédiat, a droit aux dommages et intérêts tels que définis par la loi.

Sans qu'il ne soit tenu de prouver la réalité du préjudice subi, le salarié a droit aux salaires qu'il aurait touchés jusqu'au terme du contrat. Cependant, l'indemnité est plafonnée au montant des salaires qui correspondent à la durée

du délai de préavis qui aurait dû être observé en cas de contrat à durée indéterminée.

En prévoyant une indemnité due indépendamment de la preuve du préjudice réel et en limitant les dommages et intérêts au montant des salaires dus en cas de préavis, le législateur a instauré une indemnisation forfaitaire, par dérogation au principe de la réparation intégrale du préjudice réel. Cette indemnisation forfaitaire, suivant la méthode de détermination définie par la loi, couvre tant le préjudice matériel que le préjudice moral.

C'est donc à tort que la juridiction du travail a alloué tant le montant correspondant aux salaires de la durée du préavis que le montant additionnel de 2.903.- euros au titre du préjudice moral.

L'appel est fondé en ce qu'il tend à la réformation du jugement qui a alloué un montant supérieur au montant forfaitaire prévu à l'article L.122-13 du code du travail.

5. Le salaire mensuel convenu

L'association ASSOC1.) critique le jugement en ce qu'il a déterminé le salaire mensuel en ajoutant au montant de 1.000.- euros inscrit au contrat de travail les montants suivants pris en charge par l'employeur et devant être considérés comme faisant partie intégrante du salaire :
- 700.- euros au titre du loyer,
- 700.- euros au titre des frais à rembourser,
- 250.- euros au titre d'une voiture
- 25.- euros au titre d'un téléphone portable,
- 164.- euros au titre des frais de repas,
- 64.- euros au titre d'un abonnement d'un centre sportif.

M. A.) considère que c'est à juste titre que la juridiction de première instance a considéré ces montants comme éléments du salaire et a dès lors retenu un salaire mensuel de 2.903.- euros.

La Cour relève que, le 20 août 2009, les parties ont conclu le contrat de travail qui fixe le salaire mensuel à 1.000.- euros. Le même jour, elles ont signé un complément au contrat relatif au logement de M. A.), à une voiture, au remboursement de frais, à un téléphone portable et à des repas.

5 A. Le loyer

Le 8 septembre 2009, les parties ont signé un contrat de bail aux termes duquel l'association met à disposition de M. A.) un appartement moyennant un loyer de 700.- euros.

Suivant le point 2 du complément du 20 août 2009 au contrat de travail, l'association met un appartement meublé à disposition de M. A.) dont elle paie le loyer (« *The monthly fee is paid by the club* »).

Au vu du contrat de travail, l'association s'est engagée à mettre à disposition un appartement et à prendre en charge le loyer.

Le loyer fixé à 700.- euros au contrat de bail, est à considérer comme avantage en nature et comme élément du salaire mensuel.

L'appel n'est pas justifié quant à cet élément.

5 B. Le remboursement de frais

Au point 3 du complément au contrat de travail, il est précisé que l'entraîneur se verra rembourser ses frais liés à son activité. Les frais sont évalués au montant mensuel de 700.- euros qui seront payés en avance au début du mois.

Même si le montant des frais est évalué forfaitairement au montant de 700.- euros, de sorte que l'entraîneur y a droit sans justification, il ne s'agit que du remboursement de frais en lien avec l'activité, c'est-à-dire d'une prise en charge de dépenses en lien avec l'activité.

Dès lors, ce montant n'est pas dû à titre de rémunération et l'appel de l'association tendant à l'exclusion de ce montant du salaire est fondé.

5 C. Les frais de voiture

Au point 6 du complément du contrat de travail, l'association s'engage à mettre une voiture assurée à disposition de l'entraîneur durant son séjour au Luxembourg en tant que membre du club. M. A.) doit prendre en charge les frais d'essence.

A défaut de précision nette et de limitation expresse quant à l'usage de la voiture, le libellé de cette disposition contractuelle est à interpréter en ce sens que M. A.) peut librement utiliser cette voiture pour ses déplacements professionnels et privés.

Cet avantage en nature est à prendre en considération comme élément du salaire. L'évaluation par la première juridiction de cet avantage au montant mensuel de 250.- est appropriée.

Le jugement est à confirmer sur ce point.

5 D. Le téléphone portable

Au point 1 du complément au contrat de travail, l'association s'engage à mettre un téléphone portable à disposition de M. A.) avec une première carte prépayée.

Le contrat ne précise pas le modèle du portable et met les frais de communication à charge du salarié.

L'usage du téléphone n'est pas limité aux fins professionnelles.

La mise à disposition de l'appareil est donc à considérer comme avantage en nature, qui a été correctement évalué par le premier juge au montant mensuel de 25.- euros.

L'appel afférent n'est pas fondé.

5 E. Les repas

Au point 5 du complément au contrat de travail, l'association prend en charge cinq repas chauds, boissons exclues, dans des restaurants déterminés par l'association.

Ainsi que l'a fait la première juridiction, cet avantage en nature est à prendre en considération comme élément de rémunération et est correctement évalué au montant mensuel de 164.- euros (à raison de cinq bons par semaine à 8,20- euros).

L'appel afférent n'est pas fondé.

5 F. L'abonnement au club de fitness

Dans son acte d'appel, l'association conteste s'être engagée à payer à M. A.) l'abonnement d'un centre de fitness.

Un tel engagement ne résulte ni du contrat de travail ni du complément au contrat ni d'un autre élément du dossier.

L'engagement de l'association à prendre en charge l'abonnement d'un centre sportif n'étant pas établi, l'appel qui critique le jugement en ce qu'il a retenu comme élément de salaire le montant de 64.- euros au titre d'un abonnement à un centre de fitness est justifié.

5 G. Conclusion

Au vu des développements aux points 5A. à 5F., le salaire mensuel de 1.000.- euros est à compléter des montants de 700.- euros (loyer), 250.- euros (voiture), 25.- euros (téléphone portable) et 164.- euros (repas) qui constituent des avantages en nature auxquels l'employeur s'est engagé à l'égard de M. A.).

Le salaire mensuel de M. A.) était donc de 1.000.- + 700.- + 250.- + 25.- + 164.-, soit 2.139.- euros.

6. L'indemnité redue

M. A.) a été engagé le 20 août 2009 et licencié le 18 décembre 2009. S'il avait été engagé sous contrat de travail à durée indéterminée, la durée du préavis aurait été de deux mois.

En raison du licenciement abusif du 18 décembre 2009 et en application de l'article L.122-13 du code du travail, M. A.) a donc droit à titre de dommages et intérêts au montant de 4.278.- euros (deux mensualités à 2.139.- euros).

Le jugement qui a alloué le montant de 8.709.- euros est donc à réformer.

Les intérêts tels qu'alloués par la juridiction de première instance, et plus particulièrement leur point de départ et le taux retenu, ne sont pas critiqués.

Les intérêts légaux, c'est-à-dire moratoires ou de retard au sens de l'article 1153 du code civil, ne sont cependant dus qu'à partir de la décision qui détermine l'indemnité due, ainsi qu'il est précisé au dispositif de l'arrêt.

7. La demande de remboursement de salaire

Dans son acte d'appel, l'association ASSOC1.) soutient qu'il conviendrait de déduire de la somme des deux mois de salaire le montant payé du 18 au 31 décembre 2009. Elle se réserve le droit de produire en cours d'instance un décompte relatif au montant payé.

Dans ses conclusions du 13 mars 2013, l'association soutient qu'elle aurait erronément payé à M. A.) un salaire de 419,35- euros pour la période du 18 au 31 décembre 2009. Elle demande sa condamnation au paiement de ce montant.

Dans ses conclusions du 13 avril 2013, M. A.) soutient que l'association se serait engagée dans l'acte de licenciement à respecter ses engagements financiers jusqu'à fin décembre. La demande de remboursement du montant de 419,35- euros ne serait donc pas justifiée, l'employeur ayant réglé ce montant en connaissance de cause.

Ainsi que le soutient M. A.), la demande en remboursement du montant de 419,35- euros, qui aurait été réglé au titre du salaire du 18 au 31 décembre 2009, n'est pas fondée, l'association ayant déclaré dans l'acte de licenciement qu'elle respecterait ses engagements financiers jusqu'à fin décembre. (« *we will honor our financial engagements until end of December* »).

8. La remise de pièces

L'association ASSOC1.) critique le jugement en ce qu'il l'a condamnée à remettre à M. A.) le certificat de travail, le formulaire E 301 et la carte d'impôt. Elle soutient que ces pièces auraient été remises dès avant les plaidoiries de première instance.

M. A.) ne contestant pas la remise de ces documents et ne maintenant pas la demande afférente en appel, il y a lieu de réformer le jugement sur ce point.

9 Les indemnités de procédure

Il n'est pas établi qu'il soit inéquitable de laisser à charge de l'association sans but lucratif ASSOC1.) l'intégralité des sommes qu'elle a exposées qui ne sont pas comprises dans les dépens.

Sa demande d'une indemnité formée sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile n'est donc pas fondée.

Il est inéquitable de laisser à charge de M. A.) l'intégralité des sommes qu'il a exposées qui ne sont pas comprises dans les dépens.

Au regard de la nature de l'affaire, sa demande d'une indemnité de 2.000.- euros formée sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile est justifiée.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport de Monsieur Étienne SCHMIT, président de chambre,

déclare l'appel recevable et partiellement fondé,

déclare abusif le licenciement du 18 décembre 2009,

réformant, condamne l'association sans but lucratif ASSOC1.) à payer à M. A.) le montant de 4.278.- euros avec les intérêts compensatoires à partir du 19 mars 2010 jusqu'au 13 novembre 2013 et avec les intérêts moratoires à partir du 14 novembre 2013 jusqu'à solde, ces intérêts au taux de l'intérêt légal au sens de l'article 14 de la loi modifiée du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et aux intérêts de retard,

réformant, décharge l'association sans but lucratif ASSOC1.) de la condamnation à remettre, sous peine d'astreinte, le certificat de travail, le formulaire E 301 et la carte d'impôt,

rejette la demande de l'association sans but lucratif ASSOC1.) relative au salaire du 18 au 31 décembre 2009,

rejette la demande de l'association sans but lucratif ASSOC1.) formée sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile,

condamne l'association sans but lucratif ASSOC1.) à payer à M. A.) le montant de 2.000.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile,

confirme le jugement relatif aux dépens et aux indemnités de procédure,

condamne l'association sans but lucratif ASSOC1.) aux dépens et ordonne la distraction des dépens au profit de Maître Shirine AZIZI.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par M. Étienne SCHMIT, président de chambre, en présence de M. Alain BERNARD, greffier.