

# INFOS JURIDIQUES

## Flash sur le Droit du Travail

Publication mensuelle éditée par la CSL

Nr 03/13

Mars 2013

1. Précision des motifs d'un licenciement avec effet immédiat :  
L'employeur qui n'a pas indiqué pourquoi une décision prise par un cadre d'une entreprise - entreprise ayant éprouvé de difficultés économiques - de faire exécuter des travaux de maintenance au profit d'un client paraissant à priori solvable, constitue une faute de nature à rendre immédiatement et irrémédiablement impossible toute continuation du contrat de travail - licenciement abusif pour manque de précision des motifs.  

page 3
2. Absence de contrat de travail écrit – CDI  
Licenciement oral – preuve à rapporter par le salarié – obligation de contester le licenciement sans se contenter de nier sa démission dans le délai légal de trois mois – Application de ce délai à la demande d'indemnité compensatoire de préavis  

page 6
3. Dispense orale de prêter le préavis de licenciement:  
L'exigence d'un écrit est conçue dans un esprit de protection du salarié et ne saurait se retourner contre lui.  

page 8
4. L'indemnisation du dommage matériel du salarié couvre le préjudice se trouvant en relation causale directe avec le congédiement abusif, le salarié étant obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement. Un salarié, même s'il a obtenu « par erreur » un contrat dont la durée n'est pas limitée dans le temps, peut légitimement s'attendre à bénéficier de la protection légale y assortie et obtenir l'indemnisation de son dommage moral.  

page 11



La présente publication constitue un résumé d'un certain nombre de décisions de justice qui, d'un point de vue formel, ont été simplifiées et vulgarisées de sorte qu'en cas de divergences d'interprétation, seul le texte original fait foi.



**1. Précision des motifs d'un licenciement avec effet immédiat :**  
L'employeur qui n'a pas indiqué pourquoi une décision prise par un cadre d'une entreprise - entreprise ayant éprouvé de difficultés économiques - de faire exécuter des travaux de maintenance au profit d'un client paraissant à priori solvable, constitue une faute de nature à rendre immédiatement et irrémédiablement impossible toute continuation du contrat de travail - licenciement abusif pour manque de précision des motifs.

Arrêt de la Cour d'appel du 14 mars 2013 Numéro 37707 du rôle

### En première instance

Par requête déposée le 17 juin 2009, B a demandé la convocation de son ancien employeur, la société anonyme A devant le tribunal du travail pour demander à voir son licenciement avec effet immédiat qualifié d'abusif.

B explique que depuis le 6 février 2006 il avait été aux services de la société A en tant que « *chargé d'affaires* », mais que le 17 novembre 2008, il s'est vu notifier un courrier de licenciement avec effet immédiat par son employeur.

Le tribunal du travail a décidé que les motifs contenus dans la lettre de licenciement n'ont pas été énoncés avec la précision légale requise. L'imprécision des motifs équivalant à une absence de motifs, le licenciement serait dès lors sans cause réelle et sérieuse.

### En instance d'appel

Par exploit d'huissier du 12 avril 2011, l'employeur A a interjeté appel du jugement de première instance.

B conteste toujours la précision des motifs de son licenciement. Il fait valoir que par courrier du 26 novembre 2008, il a demandé à son employeur les motifs à la base de son licenciement, ce qui prouverait à suffisance qu'il n'était pas en mesure de connaître le ou les faits qui lui étaient reprochés. Ceci serait d'autant plus logique que les motifs à la base du licenciement seraient exactement les mêmes que ceux ayant déjà fait l'objet d'avertissements en date des 11 novembre 2008 et 17 novembre 2008.

En ce qui concerne les deux griefs postérieurs à la lettre de licenciement du 17 novembre 2008, il y aurait lieu de confirmer le jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a estimé que ceux-ci n'ont pas été énoncés avec la précision exigée par la loi.

La société A au contraire, soutient que les trois motifs indiqués dans sa lettre de congédiement sont parfaitement précis. Deux de ces faits auraient donné lieu à des avertissements et le troisième au congédiement avec effet immédiat. Le fait pour un salarié de demander les motifs ne saurait à aucun moment prouver que les motifs contenus dans la lettre ne sont pas précis. Par ailleurs, en ce qui concerne les motifs qui



avaient déjà fait l'objet d'un avertissement, ceux-ci pourraient être pris en considération avec des faits nouveaux pour justifier un licenciement.

La Cour confirme que le fait de demander par courrier les motifs de son licenciement ne constitue pas ipso facto la preuve que les motifs indiqués dans la lettre de congédiement aient été trop imprécis.

La lettre de licenciement est de la teneur suivante :

*« Monsieur B,*

*Par la présente, nous vous confirmons la notification de votre licenciement avec effet immédiat de votre poste de chargé d'affaires de notre Société.*

*Le présent licenciement vous est notifié en raison de plusieurs motifs graves.*

*En effet, nous avons dû constater que le 11 novembre 2008 vous étiez absent de l'entreprise sans indication de motifs.*

*Le 13 novembre 2008, vous avez déclaré à la Société E Sarl être accrédité par la Société A S.A. et pris livraison pour la Société le véhicule Peugeot New Boxer Plateau Cabine Standard N° XXXXX, alors que lors de nos réunions d'octobre, il vous à été demandé de ne plus signer au nom et pour compte de la Société A sans y référer le Gérant.*

*En date du 17 novembre 2008, lors d'une visite de chantier avec mon mandant Mr F, nous nous sommes aperçus que vous effectuiez des travaux de maintenance sur le site G sans y avoir reçu mon autorisation.*

*De plus, vous avez menacé ce dernier dans l'exercice de ses fonctions.*

*Il est évident que nous ne pouvons accepter de tels carences et comportements.*

*Tout ceci, y compris l'insubordination et refus d'ordre envers le gérant rendent impossible le maintien de votre contrat de travail.*

*Nous ne pouvons pas accepter que des membres de notre personnel se comporte de la sorte.*

*[...] ».*

Il résulte des pièces versées que les deux premiers griefs avancés par la société A S.A.S. ont fait l'objet chacun d'une lettre d'avertissement le 11 respectivement le 17 novembre 2008.

Ainsi que l'a retenu à juste titre le tribunal du travail, les faits sanctionnés par un avertissement, comme en l'espèce, les deux premiers griefs des 11 et 13 novembre 2008, ne peuvent être pris en considération qu'ensemble avec des faits nouveaux survenus ultérieurement constitutifs de motifs réels et sérieux.

En ce qui concerne les faits du 17 novembre 2008 postérieurs aux lettres d'avertissement, force est de constater, à l'instar du tribunal, que ceux-ci manquent de précision, dans la mesure où l'employeur n'a pas indiqué pourquoi une décision prise par un cadre d'une entreprise - entreprise ayant éprouvé de difficultés économiques - de faire exécuter des travaux de maintenance au profit d'un client paraissant a priori solvable constitue une faute de nature à rendre immédiatement et irrémédiablement impossible toute continuation du contrat de travail même pendant le délai de préavis. Il s'y ajoute que la société A S.A.S. n'a pas non plus indiqué le contenu des menaces dirigées sur le chantier en question par B contre le dénommé F pour permettre aux juges d'en apprécier leur gravité.



C'est dès lors à juste titre que le tribunal du travail en a tiré la conclusion que l'imprécision des motifs équivalait à une absence de motifs, de sorte que le congédiement de B était à considérer comme l'ayant été sans cause réelle et sérieuse, et partant était abusif.



## 2. Absence de contrat de travail écrit – CDI Licenciement oral – preuve à rapporter par le salarié – obligation de contester le licenciement sans se contenter de nier sa démission dans le délai légal de trois mois – Application de ce délai à la demande d'indemnité compensatoire de préavis

Jugement du Tribunal du travail de Luxembourg du 6 décembre 2012, numéro 4506/12

### Les faits

La salariée D. a été aux services des époux P. en tant que femme de ménage depuis le 20 septembre 2010, sans qu'un contrat écrit ne fût établi.

Elle demande au tribunal de constater qu'à défaut d'écrit, son contrat de travail est à considérer comme ayant été conclu à durée indéterminée.

Elle soutient encore qu'elle a été licenciée oralement le 9 mars 2011 et qu'en date du 14 mars 2011, les employeurs auraient confirmé la fin des relations de travail par écrit.

Ce courrier est rédigé comme suit :

« *Madame,*

*Suite à notre conversation du Mercredi le 9 mars 2011 :*

*Vous m'avez fait part, de votre démission et que vous êtes à la recherche d'un nouvel emploi. Par cette présente, je vous informe que je prends bonne note de votre départ [...] »*

Par courrier adressé aux employeurs en date du 15 mars 2011, la salariée conteste avoir démissionné.

Elle demande au tribunal de qualifier le courrier du 14 mars 2011 de licenciement avec effet immédiat, de le déclarer abusif et de condamner ses employeurs à lui verser divers montants correspondant à une indemnité de préavis et ses préjudices matériel et moral.

Les époux P. concluent à l'irrecevabilité de sa requête pour avoir été déposée tardivement.

### 1. La qualification du contrat oral

Le Tribunal rappelle que selon le Code du travail<sup>1</sup>, le contrat de travail doit être rédigé par écrit. A défaut d'écrit, il est réputé à durée indéterminée.

<sup>1</sup> Article L. 121-4 alinéa 1 : Le contrat de travail, soit à durée indéterminée, soit à durée déterminée, doit être constaté par écrit pour chaque salarié individuellement au plus tard au moment de l'entrée en service du salarié.



## 2. Le délai pour contester un licenciement

Le Tribunal du travail relève que la salariée a introduit sa requête en date du 7 novembre 2011 pour que soit constaté qu'elle a été licenciée, d'abord oralement en date du 9 mars 2011, puis par un courrier des époux P. du 14 mars 2011 qu'elle demande de qualifier en courrier de licenciement avec effet immédiat.

Selon l'article L. 124-11 (2) du Code du travail, l'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail doit être introduite auprès de la juridiction du travail, sous peine de forclusion, dans un délai de trois mois à partir de la notification du licenciement ou de sa motivation. [...] Ce délai est valablement interrompu en cas de réclamation écrite introduite auprès de l'employeur par le salarié, son mandataire ou son organisation syndicale. Cette réclamation fait courir, sous peine de forclusion, un nouveau délai d'une année. »

Il est de jurisprudence constante que s'il y a eu licenciement oral n'ayant pas fait l'objet d'une notification valable, le délai de forclusion de trois mois n'a pas commencé à courir. La déchéance du droit d'agir en justice n'est donc pas encourue.

Or, le salarié qui se prétend victime d'un licenciement verbal doit prouver, face aux contestations de l'employeur, la rupture des relations de travail à l'initiative de ce dernier.

En l'espèce, la salariée n'a pas rapporté cette preuve.

Les prétentions de la salariée reposent par ailleurs sur le prétendu licenciement abusif intervenu aux termes du courrier du 14 mars 2011.

Or le Tribunal relève que la salariée n'a à aucun moment contesté ce courrier des employeurs qu'elle demande actuellement de qualifier en courrier de licenciement avec effet immédiat. Elle s'est seulement contentée de contester avoir démissionné de son poste.

Comme sa demande est basée sur des licenciements intervenus le 9, respectivement le 14 mars 2011, la requête en dommages et intérêts pour licenciement abusif introduite le 7 novembre 2011 est à déclarer irrecevable.

En conséquence, les demandes en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et en dommages et intérêts doivent également être déclarées irrecevables.

En effet, dans la mesure où la demande en indemnité compensatoire de préavis constitue une réparation d'un licenciement abusif, le délai de trois mois lui est applicable.

### 3. Dispense orale de prêter le préavis de licenciement: L'exigence d'un écrit est conçue dans un esprit de protection du salarié et ne saurait se retourner contre lui.

Arrêt de la Cour d'appel du 7 mars 2013, numéro 36182 du rôle

#### Les faits

La salariée B était en période d'incapacité de travail prolongée à partir du 7 juillet 2008 et son arrêt de travail pour cause de maladie a été prorogé jusqu'au 31 mars 2009. Le 13 mars 2009 l'employeur A l'a licenciée avec préavis de deux mois et l'a oralement dispensée de travailler pendant le préavis.

Par une requête du 23 novembre 2009, la salariée B a fait convoquer devant le Tribunal du travail de Luxembourg son ancien employeur, la société A, pour l'entendre condamner à lui payer pour un montant de 3.886,50 € des indemnités de congé pour les années 2008 et 2009.

La société A a contesté devoir payer les indemnités de congés réclamées. Elle a expliqué qu'elle n'a pas dispensé la salariée de prêter son préavis, de sorte que ce serait le solde de congé pour le mois d'avril et pour la moitié du mois de mai 2009 et non la rémunération qu'elle aurait payé.

#### Raisonnement du Juge de première instance

Par jugement du 22 mars 2010, le Tribunal du travail a dit la demande de la salariée fondée et a condamné la société A à payer à B le montant de 3.886,50 € avec les intérêts légaux.

Pour déclarer la demande fondée, le Tribunal au motivé sa décision en les termes suivants :

*« Il appartient à l'employeur de rapporter la preuve qu'il s'est conformé à ses obligations légales en matière de paiement de congés.*

*En l'espèce, la société A reste en défaut de prouver que les paiements effectués aux mois d'avril et de mai 2009 concernaient, non pas le salaire normal pendant le préavis, mais le paiement des indemnités de congé également rédus.*

*Les fiches de salaire, non seulement ne précisent pas le nombre de jours de congé rédus, mais encore, du fait que le salaire pour la moitié du mois de mai 2009 équivaut en gros à la moitié du salaire du mois d'avril, contredisent la thèse de l'employeur.*

*Même si l'article L.124-9.[1] du Code du travail exige une dispense de travail écrite, aucune sanction n'est prévue. En l'espèce, l'attitude de l'employeur qui ne s'est jamais plaint de l'absence de prestations de la requérante pendant le préavis et lui a au contraire payé normalement ses salaires ne se conçoit que dans l'hypothèse d'une dispense de préavis, ses explications quant au paiement de congés étant contredites par les montants versés.*

*Le salarié n'ayant pas pu prendre ses congés en raison de sa maladie, a droit au paiement des indemnités de congé à l'issue de son contrat de travail.*



*Il ne saurait par ailleurs être obligé de prendre ses congés pendant le délai de préavis. »*

La société A a demandé, à titre reconventionnel, le remboursement des salaires payés pendant la période du 1er avril au 15 mai 2009, en dépit de l'absence de prestation de travail.

Le Tribunal a déclaré la demande reconventionnelle non fondée aux motifs que la société A a dispensé B de travailler pendant le délai de préavis et qu'une telle dispense ne doit, en vertu de l'article L.124-9 du Code du travail, entraîner aucune diminution de la rémunération.

### Instance d'appel

La société A a relevé appel contre cette décision du Tribunal du Travail et demande à se voir décharger de toute condamnation.

L'employeur conteste qu'il ait dispensé B de travailler pendant le délai de préavis.

La société allègue qu'à défaut de dispense de travail pendant le préavis donnée par écrit par l'employeur, il n'est pas possible d'établir cette dispense par tous moyens. Elle allègue en outre que les parties ont été d'accord à ce que B, qui n'a pas travaillé pendant le délai de préavis, prenne pendant ce délai les jours de congé auxquels elle avait encore droit. Elle prétend que les paiements qu'elle a faits parvenir à B pendant le mois d'avril 2009 et pendant la moitié du mois de mai 2009 ont été faits à titre de jours de congé pris.

La salariée B réplique qu'il y a bien eu dispense écrite de la part de la société A s.à r.l. de travailler pendant le préavis et que les paiements lui ont été faits en vertu des dispositions de l'article L.124-9 du Code du travail qui dispose « *qu'en cas de résiliation du contrat à l'initiative de l'employeur ou du salarié, l'employeur peut dispenser le salarié de l'exécution du travail pendant le délai de préavis. La dispense doit être mentionnée dans la lettre recommandée de licenciement ou dans un écrit remis au salarié. »*

La Cour constate qu'en l'espèce, il n'y a pas eu de dispense écrite conforme aux exigences de l'article L.124-9 du Code du travail.

L'exigence d'un écrit a pour objectif de fournir au salarié une preuve de sa dispense et de le protéger contre le reproche d'une absence injustifiée.

L'exigence d'un écrit étant conçue dans un esprit de protection du salarié, elle ne saurait se retourner contre ce dernier. L'absence d'un tel écrit ne peut être utilisé par l'employeur pour établir, alors que le salarié se prévaut de l'existence d'une dispense orale, qu'il n'y pas eu de dispense de travailler pendant le préavis.

Il résulte de deux attestations testimoniales que la représentante de la société A a reconnu lors d'un entretien téléphonique du 29 mai 2009 que la société A n'a pas fait prester son préavis à B alors qu'elle n'avait pas de travail pour elle.

Il résulte également de ces attestations que l'employeur n'avait pas encore pris de décision quant à la question du règlement du congé non pris par B.



La Cour estime qu'il se dégage des seules attestations que B a été dispensée de travailler pendant le délai de préavis et que le paiement à B était fait à titre de salaires et non à titre d'indemnité du chef de congé non encore pris en 2008 et en 2009. Cette interprétation des attestations est corroborée par les fiches de salaires et les virements de la société A.

La Cour en conclut que la salariée B a droit au paiement des jours de congé non pris.

Par adoption des motifs des premiers juges, la demande reconventionnelle de la société A. est à déclarer non fondée.

La Cour conclut sur base de l'ensemble des considérations qui précèdent que l'appel n'est pas fondé.



4. L'indemnisation du dommage matériel du salarié couvre le préjudice se trouvant en relation causale directe avec le congédiement abusif, le salarié étant obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement. Un salarié, même s'il a obtenu « par erreur » un contrat dont la durée n'est pas limitée dans le temps, peut légitimement s'attendre à bénéficier de la protection légale y assortie et obtenir l'indemnisation de son dommage moral.

**Arrêt de la Cour d'appel du 17 mars 2013, numéro 38419 du rôle**

**Faits et rétroactes**

Par un contrat à durée indéterminée du 29 mars 2010 B a été engagé en qualité de « Hilfsarbeiter » par la société A.

B a été licencié le 29 octobre 2010 avec effet au 1er décembre 2010.

Par jugement du Tribunal du travail de Luxembourg du 6 février 2012, le licenciement de B a été déclaré abusif pour imprécision des motifs.

Le Tribunal a alloué à B une indemnité compensatoire de préavis d'un mois, a fixé le préjudice matériel à l'équivalent de deux mois de salaires et il lui a finalement alloué du chef de préjudice moral un montant de 500 euros. Le Tribunal a encore condamné la société A au paiement d'une indemnité de procédure et au paiement des frais et dépens de l'instance.

**Instance d'appel**

En date du 12 mars 2012, la société A a relevé appel contre ce jugement, le salarié B a relevé appel incident.

**Quant au préjudice matériel**

L'employeur prétend que le salarié B n'a pas effectué toutes les démarches nécessaires en vue de retrouver rapidement un nouvel emploi, ce qui l'empêcherait de réclamer des dommages et intérêts au titre de son préjudice matériel.

Le salarié B soutient au contraire avoir fait les démarches nécessaires pour retrouver un nouvel emploi sans succès et demande dès lors que la période de référence<sup>2</sup> soit refixée à

<sup>2</sup> période qui aurait dû raisonnablement suffire pour permettre au salarié licencié de trouver un nouvel emploi.



4 mois au lieu de 2 mois et qu'un montant de 4.689,32 euros lui soit alloué du chef de préjudice matériel.

La Cour rappelle que si l'indemnisation du dommage matériel du salarié doit être aussi complète que possible, il y a lieu, en statuant sur l'allocation des dommages et intérêts pour sanctionner l'usage abusif du droit de résilier le contrat de travail, de ne prendre en considération que le préjudice se trouvant en relation causale directe avec le congédiement. A cet égard, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait dû raisonnablement suffire pour permettre au salarié licencié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement.

Suivant lettres de réponses de trois employeurs datant du mois de décembre 2010 et du mois de janvier 2011, B a fait certaines démarches après son licenciement.

Compte tenu de ces démarches, de l'âge de B, à savoir 36 ans au moment du licenciement, et de la difficulté de trouver un nouvel emploi en plein hiver, le Tribunal du travail a à bon droit fixé à deux mois la période qui aurait raisonnablement dû suffire à B pour lui permettre de trouver un nouvel emploi. Le montant de 2.344,76 euros a donc été alloué à juste titre du chef de dommage matériel subi.

### Quant au préjudice moral

La société A soutient que B n'a pas subi de dommage moral. A cet égard, elle explique que le salarié B, qui n'a pas fait de démarches pour trouver un nouvel emploi, n'a pas dû se faire de soucis pour son avenir professionnel.

Elle ajoute que B n'a pas dû ressentir d'incertitude quant à son avenir professionnel dès lors qu'il savait dès le printemps, au moment de la signature du contrat de travail, auquel elle avait par erreur donné le caractère de contrat à durée indéterminée, que son contrat de travail ne durerait qu'autant qu'il serait possible de travailler dans les jardins et prendrait donc fin au début de l'hiver.

De l'avis de la Cour, le salarié B n'a pas fait preuve d'indifférence vis-à-vis de son avenir professionnel dès lors qu'il a fait des démarches pour trouver un nouvel emploi. Par ailleurs, compte tenu du contrat à durée indéterminée dont il a bénéficié, B était en droit de s'attendre, peu importe que des propos lui aient été tenus quant à la durée de ses relations de travail, à ce qu'il puisse bénéficier de la protection accordée par le législateur en ce qui concerne la durée du contrat à durée indéterminée.

Compte tenu des soucis que B a dû se faire quant à son avenir professionnel, mais compte tenu aussi de son ancienneté réduite et de son âge au moment du licenciement, les juges de première instance ont à juste titre évalué le dommage moral de B à 500 euros.

Il résulte des considérations qui précèdent que les appels principal et incident ne sont pas fondés.

