Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du onze juillet deux mille treize.

Numéro 37400 du rôle

Présents:

Carlo HEYARD, président de chambre,
Ria LUTZ, premier conseiller,
Théa HARLES-WALCH, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

A, demeurant à L-(…),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Pierre BIEL de Luxembourg du 20 mai 2011,

comparant par Maître Andrée BRAUN, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

la société à responsabilité limitée B s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit BIEL,

comparant par Maître Pierre REUTER, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 12 mars 2013.

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

Par requête du 19 mars 2010, A au service de la société B depuis le 18 septembre 2006 en tant qu'ouvrier réclama à son ancien employeur suite à son licenciement avec effet immédiat qu'il qualifia d'abusif différents montants indemnitaires.

Il fit exposer à l'appui de sa demande qu'en date du 22 octobre 2009 il a été pris d'un malaise et a demandé à son ancien employeur l'autorisation de rentrer à la maison, demande que l'employeur avisa favorablement tout en lui demandant de remettre les clés du dépôt et du véhicule de service et en lui faisant signer le courrier de la teneur suivante :
" *Senningerberg, den 22.10.2009*
Herr A möchte seinen Arbeitsplatz sofort verlassen (Montag, den 22.11.09) um 11°°.
Er hat die Autoschlüssel und Lagerschlüssel und Benzinkarte bei uns abgegeben.
B *A".*

Le lendemain, soit le 23 octobre, le salarié soutint s'être rendu chez son médecin traitant qui l'a déclaré incapable de travailler du 23 octobre 2009 au 13 novembre 2009 ; que par la suite l'employeur, considérant le salarié comme démissionnaire, le désaffilia du Centre commun de la Sécurité social en date du 22 octobre 2009, de sorte que ce dernier fit protester contre la rupture unilatérale des relations de travail au motif qu'il n'a jamais exprimé le souhait ou la volonté de démissionner.

La société employeuse contesta la version des faits du salarié; pour elle le salarié démissionna en date du 22 octobre 2009 comme cela résulterait clairement du courrier du 22 octobre 2009 et elle formula encore l'offre de preuve par témoins de la teneur suivante :
« Le lundi 22 octobre 2009, vers 11.00 heures du matin, sans préjudice quant à une date plus exacte, A a clairement exprimé sa décision de quitter immédiatement l'entreprise B s.à r.l.,
qu'il a déclaré à C « Ich will nicht mehr hier arbeiten »,
qu'il a ensuite remis les clés du véhicule de l'entreprise, les clés du dépôt de l'entreprise et la carte d'essence de l'entreprise,
qu'il a ensuite signé un document préparé par le gérant de B, M. C, dans lequel il confirme sa démission,
que ces faits se sont déroulés au siège de l'entreprise à L-(...), en présence d'un autre salarié de l'entreprise, M. D. »

Le tribunal du travail a dans un jugement avant dire droit du 13 juillet 2010 et avant tout autre progrès en cause admis la société employeuse à prouver par témoins les faits ci-avant repris.

Suite à l'audition du témoin D, le tribunal du travail a, dans un jugement du 11 janvier 2011, décidé qu'il résultait de la déposition du témoin précité, ensemble le courrier du 22 octobre 2009, que le salarié a démissionné de son poste de travail à cette date alors qu'il a dit en français à son employeur qu'il ne voulait plus travailler chez lui et l'a partant débouté de ses demandes ; le tribunal du travail a encore déclaré fondée la demande reconventionnelle de l'employeur faite sur base des articles L.124-6 et L.124-4 du code du travail et a condamné le salarié à lui payer une indemnité de préavis d'un mois soit la somme de 2.792,10 euros.

A a régulièrement interjeté appel de ces deux jugements par acte d'huissier du 20 mai 2012.

L'appelant demande de dire son appel fondé et de réformer les jugements entrepris ; quant au jugement du 13 juillet 2010, de dire que c'est à tort que les premiers juges ont autorisé dans leur jugement du 13 juillet 2010 la partie B s.à r.l. préqualifiée à rapporter la preuve d'une démission du salarié par enquête sans considérer les éléments du dossier contredisant d'ores et déjà une telle enquête.

Il soutient que c'est à tort que le premier juge n'a pas déclaré d'ores et déjà la résiliation du contrat de travail comme équivalente à un licenciement avec effet immédiat à l'initiative de l'employeur ; il demande de déclarer ce licenciement abusif en faisant droit à sa demande en indemnisation et à condamner la société B s.à r.l. préqualifiée au montant requis ;
Quant au jugement du 11 janvier 2011, l'appelant sollicite dans l'hypothèse d'une confirmation de la décision du 13 juillet 2010, de réformer le jugement entrepris du 11 janvier 2011 en ce qu'il a constaté sa démission de son poste de travail en date du 22 octobre 2009 ; par réformation de dire que l'initiative de la rupture émanait de l'employeur B s.à r.l. et devait être qualifiée de licenciement avec effet immédiat abusif ;

En tout état de cause, de dire fondée et justifiée sa demande en paiement du dommage subi de ce fait, à savoir :

Indemnité de préavis non respectée de deux mois :	5.489,01 € + p.m.
Dommage matériel pour licenciement abusif :	3.000,00 € 1 p.m.
Dommage moral pour licenciement abusif :	2.000,00 € + p.m.
Total :	10.489,01 € + p.m.

Il demande partant de condamner la société B s.à r.l. à lui payer le montant de 10.489,01 € + p.m. ou toute autre somme même supérieure à dire d'expert ou à arbitrer par la Cour ;
en ordre subsidiaire et en cas de confirmation de la décision entreprise constatant sa démission, il y aurait lieu de débouter purement et simplement B s.à r.l. de sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis sinon de réduire cette condamnation à de plus justes proportions.

- Quant à l'appel dirigé contre le jugement avant dire du 13 juillet 2010, la Cour relève que c'est à bon droit que le tribunal du travail a, en présence des contestations du salarié quant à la réalité de sa démission, et en présence d'un document signé par les deux parties le 22 octobre 2009 dont le contenu n'est pas univoque, avant tout autre progrès en cause admis l'employeur, à qui incombe la charge de prouver la réalité de la démission alléguée, de faire cette preuve par témoins.

L'appel à cet égard n'est partant pas fondé et le jugement du 13 juillet 2010 est à confirmer par adoption des motifs du tribunal du travail.

- Quant à l'appel dirigé contre le jugement du 11 janvier 2011 en ce qu'il a retenu l'existence d'une démission du salarié, il y a lieu de relever concernant la forme de la démission du salarié que cette dernière doit selon le code du travail (article L.124-4 al.1) intervenir par lettre recommandée à la poste ; cependant comme pour le licenciement, la signature apposée par l'employeur sur le double de la lettre de démission vaut accusé de réception de la notification.

La jurisprudence admet encore que la démission du salarié peut être donnée verbalement, notamment si le salarié exprime clairement et d'une façon réfléchie son intention de quitter définitivement l'entreprise, la démission du salarié peut en outre résulter de son comportement dès lors que ce comportement révèle sans ambiguïté une volonté libre du salarié de mettre fin à la relation de travail.

L'employeur, dans la mesure où il fait état d'une démission comme en l'espèce, doit en établir la réalité en cas de contestation; la démission ne se présume pas. Il faut que le salarié exprime l'intention claire et nette de vouloir mettre un terme à la relation de travail, de sorte que les circonstances dans lesquelles la prétendue démission a été exprimée doivent être examinées.

Les juridictions du travail ont considéré à plusieurs reprises que la démission doit résulter de la manifestation d'une volonté réelle, réfléchie et non équivoque, de sorte qu'elle ne peut en principe résulter de paroles ou de comportements inconsidérés du salarié dus à un état d'agitation, d'émotion, d'excitation.

Il résulte des circonstances de la cause rapportées par le témoin D qu'avant la prétendue démission, le salarié, confronté à un problème de silicone qui avait coulé sur le verre ou la vitre d'une porte qui devait être livrée, est devenu furieux et a dit qu'il ne voulait plus travailler pour la société ; que l'entretien qui s'en est suivi en présence du patron de la société, C s'est déroulé en Perse et en français.

Le témoin a encore déclaré que l'employeur et le salarié se sont ensuite rendus dans un bureau où le salarié a signé la lettre de la prétendue démission, laquelle a cependant été rédigée par le patron et non par le salarié qui plus est en langue allemande, langue que le salarié prétend ne pas connaître;

Il appert encore des pièces soumises à l'appréciation de la Cour que suite à cette prétendue démission le salarié a quitté l'entreprise, et s'est rendu le lendemain chez un médecin et à fait parvenir à son employeur un certificat médical le déclarant incapable de travailler du 23 octobre au 13 novembre 2009; il est également constant en cause que le salarié était déjà antérieurement au 22 octobre 2009 en période d'incapacité de travail non contestée par l'employeur ; finalement il appert des pièces que l'employeur a fait parvenir ultérieurement au salarié pour signature une résiliation d'un commun accord du contrat de travail avec effet au 22 octobre 2009, que A a refusée de signer.

Il suit des considérations qui précèdent que la version des faits avancée par le salarié et qui va à l'encontre d'une démission résulte tant des pièces que des autres éléments de la cause.

En effet, d'une part le salarié reprenait le travail après une période de maladie, de sorte que son état de santé pouvait en effet encore être fragile, que dans ce contexte il s'est énervé pour un incident totalement anodin qui ne justifiait nullement une réaction telle un acte de démission mettant immédiatement fin à la relation de travail, de sorte que ses paroles à supposer qu'elles aient été prononcées, résultent d'un état de santé non consolidé et également d'un état d'excitation puisque le témoin précise que le salarié était furieux de voir une tache de silicone sur la vitre d'une porte.

Ensuite, le fait que la lettre de démission fut écrite par son employeur qui plus est dans une langue non comprise par le salarié, prouve que l'acte de démission n'est pas l'expression claire du salarié mais de son employeur; le contenu même de la lettre de démission est équivoque dans le mesure où le salarié y indique vouloir quitter immédiatement l'entreprise, ce qui ne signifie pas nécessairement qu'il avait l'intention de démissionner; le fait qu'il remette les clefs à l'employeur ne corrobore pas non plus une intention de démissionner dans la mesure où le salarié peut très bien remettre ces clefs après son service, ou avant une période de maladie.

Finalement, en se rendant suite à son geste du 22 octobre 2009 chez son médecin traitant et avoir été déclaré incapable de travailler jusqu'au 13 novembre 2009 démontre que le comportement du salarié le jour précédent n'était pas libre et univoque mais la résultante d'un état de santé fragilisé, d'un comportement non réfléchi et non éclairé.

Il résulte encore de l'attitude ultérieure du patron que ce dernier n'a pas non plus considéré la lettre du 22 octobre 2009 comme une lettre de démission dans la mesure où il a fait parvenir au salarié une résiliation d'un commun accord du contrat de travail ; en effet si le salarié avait bel et bien démissionné en date du 22 octobre 2009, l'employeur n'avait plus aucune raison de lui faire parvenir une telle résiliation d'un commun accord.

Il échet partant de retenir que l'employeur n'a pas réussi à prouver que le salarié avait l'intention claire et non équivoque de démissionner; il résulte au contraire de l'ensemble des éléments soumis à l'appréciation de la Cour que la prétendue démission du salarié n'était que la manifestation d'une mauvaise humeur due à un état de santé déficient.

Le jugement du 11 janvier 2011 est partant à réformer en ce qu'il a décidé que le salarié avait démissionné, l'a débouté de toutes se demandes et déclaré fondée la demande reconventionnelle de la société employeuse en paiement d'une indemnité de préavis d'un mois.

La relation de travail a partant pris fin à l'initiative de l'employeur qui a rédigé la lettre du 22 octobre 2009, résiliation avec effet immédiat non motivée, partant abusive.

Selon l'article L.124-6, al.1 du code du travail, la partie qui résilie le contrat à durée indéterminée sans respecter le délai de préavis est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondante à la durée du préavis

La demande afférente du salarié est partant fondée pour la somme de 5.489,01 euros sur base des fiches de salaires versées, montant correspondant à une indemnité compensatoire de préavis de deux mois.

La résiliation étant abusive, le salarié a en principe encore droit à la réparation des préjudices tant matériel que moral subis suite à ce congédiement irrégulier.

A réclame pour le préjudice matériel un montant forfaitaire de 3.000 euros précisant avoir signé trois mois seulement après son licenciement un contrat d'insertion le 20 janvier 2010 avec effet au 1er février 2010, de sorte qu'il était sans

revenus pendant un peu plus de 2 mois, et que son manque à gagner mensuel suite à la perception d'un salaire inférieur par la suite était de 772,79 euros.

Il résulte des pièces versées que pendant la période du 23 octobre 2009 au 18 novembre 2009, A a perçu les indemnités de maladie, de sorte qu'il n'a pas subi de dommage matériel pendant la prédite période.

Il était cependant sans revenus entre le 18 novembre 2009 et le 1er février 2010, date d'effet de son contrat d'insertion, soit pendant un peu plus de deux mois.

Il n'a pas touché des indemnités de chômage de la part du Fonds pour l'emploi, du fait de la résiliation irrégulière, de sorte qu'eu égard à l'indemnité compensatoire de préavis de deux mois qui vient de lui être allouée et au vu du salaire mensuel de 2.792,10 € touché auprès de son ancien employeur, le forfait de 3.000 € sollicité pour la période de référence de deux mois allant du 18 novembre 2009 au 1er février 2010 est surfait.

La Cour le fixe ex aequo et bono à 1.000 €.

Pour le préjudice moral qu'il prétend avoir subi, le salarié réclame un montant de 2.000 euros dans la mesure où les circonstances ont fait qu'il s'est retrouvé du jour au lendemain sans ressources et qu'il a du se faire des soucis pour son avenir professionnel.

Le préjudice moral du salarié est compte tenu des circonstances de la cause indemnisé de façon adéquate par un montant de 1.000 €.

Compte tenu du caractère abusif de la résiliation du contrat de travail intervenue à l'initiative de l'employeur, sa demande reconventionnelle tendant au paiement de l'indemnité compensatoire de préavis, telle que prévue par l'article L.124-6 du code du travail, est à déclarer non fondée et le jugement est à réformer sur ce point.

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,

déclare l'appel contre le jugement du 13 juillet 2010 recevable mais non fondé et en déboute,

déclare l'appel contre le jugement du 11 janvier 2011 recevable,

le dit fondé,

réformant :

dit que la société B s.à r.l. a résilié en date du 22 octobre 2009 avec effet immédiat le contrat de travail de A,

dit que la résiliation intervenue le 22 octobre 2009 est abusive,

dit la demande de A en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de deux mois fondée pour la somme de 5.489,01 €,

dit la demande de A en paiement de dommages-intérêts pour le préjudice matériel subi fondée pour un montant de 1.000 €,

dit la demande de A au paiement de dommages-intérêts pour préjudice moral subi fondée pour un montant de 1.000 €,

partant condamne la société B s.à r.l. à payer à A la somme de 7.489,01 € avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde,

dit la demande reconventionnelle de la société B s.à r.l. non fondée et en déboute,

décharge A du paiement de la somme de 2.792,10 euros correspondant à un mois de préavis,

condamne la société B s.à r.l. à payer à A une indemnité de procédure de 1.000 € sur base de l'article 240 du NCPC,

rejette la demande de la société B s.à r.l. basée sur l'article 240 du NCPC,

condamne la société B s.à r.l. aux frais et dépens de l'instance.