Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-et-un novembre deux mille treize.

Numéro 37138 du rôle

Composition:

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

E n t r e :

A, demeurant à B-(…),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Guy ENGEL de Luxembourg du 11 février 2011,

comparant par Maître Pascal PEUVREL, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

la société anonyme B 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,

comparant par Maître Nicolas THIELTGEN, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 28 mai 2013.

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

Revue la requête du 8 juin 2006 par laquelle A a fait convoquer la société B LUX S.A. devant le tribunal du travail de Luxembourg pour l'entendre condamner à lui payer différents montants à titre d'arriérés de salaires d'avril 2003 à mars 2006 et à lui remettre sous peine d'astreinte, ses fiches de salaire pour les années 2004 (hormis le mois de juin), 2005 et 2006, le certificat de travail et l'original de sa carte d'impôts, voir déclarer abusif la résiliation du contrat de travail du 13 mars 2006, partant l'entendre condamner à payer au requérant la somme de 55.728,47 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis, de dommages et intérêts pour préjudice matériel et moral ainsi qu'à titre d'indemnité pour congé non pris.

Revu l'arrêt de la Cour du 19 novembre 2009 réformant la décision du tribunal du tribunal du travail du 11 janvier 2007, qui s'était déclarée incompétente, et renvoyant les parties devant cette juridiction autrement composée au motif qu'elles étaient liées par un contrat de travail et que dès lors les juridictions du travail sont compétentes pour connaître des demandes de A.

Vu le jugement du tribunal du travail du 11 novembre 2010 qui a dit que A n'a pas établi avoir fait l'objet d'un licenciement abusif, a déclaré non fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et en réparation de ses préjudices matériel et moral du chef d'un licenciement abusif, a constaté qu'il y a eu démission de la part de A le 13 mars 2006, a dit que sa demande du chef de démission pour faute grave de l'employeur constitue une demande nouvelle, partant a déclaré irrecevable sa demande en indemnisation de ce chef, a condamné la société B à délivrer à A les fiches de salaires concernant les années 2004 (sauf le mois de juin 2004), 2005 et 2006 (janvier à mars 2006), le formulaire E3012, le certificat de travail et l'original de la carte d'impôts dans les quinze jours de la notification du jugement sous peine d'une astreinte de 15 euros par jour de retard et pour le surplus, a refixé l'affaire pour permettre à A de dresser un décompte sur base des fiches des salaires en tenant compte des salaires déjà payés et a réservé la demande de A en paiement d'une indemnité pour congés non pris et la demande reconventionnelle de la société B.

Suivant exploit d'huissier du 11 février 2011, A a régulièrement interjeté appel de ce jugement.

L'appel est limité au volet relatif au licenciement litigieux et à la demande en indemnisation de ce chef.

L'appelant conclut, par réformation, à voir déclarer abusif le licenciement litigieux; subsidiairement, au cas où le mail du 13 mars 2006 serait qualifié de démission, voir dire qu'elle est intervenue par la faute de l'employeur ; partant, condamner la société B à payer à l'appelant les sommes de 6.303,74 euros (indemnité de préavis) + 18.911,22 euros (dommage matériel) + 10.000 euros (dommage moral) majorées des intérêts légaux tels que de droit ainsi qu'une indemnité de procédure de 2.500 € pour la première instance et de 2.500 euros pour l'instance d'appel.

L'intimée conclut à la confirmation du jugement entrepris et à l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500 euros.

- **<u>La demande du chef de licenciement abusif du contrat de travail :</u>**

A fait grief au tribunal d'avoir retenu que sa désaffiliation du Centre Commun de la Sécurité sociale ne constituait qu'une simple mesure administrative sans incidence sur la relation de travail et qu'elle ne prouvait pas une volonté claire et non équivoque de B de le licencier. Or, l'employeur n'aurait eu aucune raison de le désaffilier s'il n'avait souhaité le congédier. Un tel comportement ne saurait donc s'analyser autrement qu'en une volonté de le licencier. De surcroît, il n'aurait plus été payé depuis des mois, ce qui démontrerait encore que la volonté de l'employeur de se séparer de lui avait été réelle.

Enfin, il résulterait de l'accusé de réception de la déclaration de sortie du Centre commun du 24 mars 2006 qu'il était sorti du Centre Commun le 13 mars 2006, soit avant l'envoi de son propre courriel le même jour, à 21 heures 07.

Ce serait enfin à tort que le tribunal du travail aurait déduit du contenu de son courriel du 13 mars 2006 sa volonté de démissionner, alors que ce mail n'aurait traduit que son état émotionnel et une mésentente entre parties sur l'accomplissement de sa prestation de travail.

B au contraire invoque les termes du courriel de A du 13 mars 2006 pour en déduire une volonté formelle de mettre fin à ses relations de travail.

Elle soutient que la simple désaffiliation auprès des organismes sociaux ne saurait à elle seule prouver l'intention de l'employeur de licencier son salarié. Comme A aurait démissionné le 13 mars 2006, elle aurait fait procéder par la suite à sa désaffiliation avec effet rétroactif au 13 mars 2006, date de son dernier jour de travail.

Celui-ci resterait en défaut d'apporter d'autres éléments démontrant la volonté indubitable de B de mettre fin à ses relations de travail.

Il y a lieu d'abord de relever que l'accusé de réception du Centre Commun de la Sécurité sociale du 24 mars 2006 n'indique ni la date ni la cause de la déclaration de désaffiliation faite par l'employeur. Ainsi que l'ont retenu à juste titres les premiers juges, il n'est pas établi que la désaffiliation par B ait été opérée avant que A ne lui ait envoyé son courriel le 13 mars 2006 à 21 heures 07. Aucune conclusion ne saurait dès lors être tirée du fait que l'accusé de réception indique comme *« date de sortie »* le 13 mars 2006.

Par ailleurs, la lettre de réclamation que A a envoyé le 6 avril 2006 au Centre Commun de la Sécurité sociale et dans laquelle il écrit *« A ma connaissance, à ce jour, je n'ai ni été licencié par mon employeur et je n'ai nullement mis un terme au contrat d'emploi qui me lie à la s.a. B »* est démentie par son propre courriel du 13 mars 2006 adressé à B de la teneur suivante :

« Force m'est donnée de constater qu'il est impossible de travailler avec toi.
Aujourd'hui je prends une décision importante.
Je mets un terme à notre collaboration car les conditions de travail telles qu'elles sont ne me conviennent absolument pas.
Je comprends très bien que tu ais envie de diriger mais moi je n'ai pas envie de l'être.
Reprenons notre indépendance et menons à bien ce que nous souhaitons développer chacun de notre côté.
Développe tes affaires comme tu l'entends, je développerai les miennes comme je l'entend et a ma façon.
Je pense que les choses seront plus simple de cette façon.
En ce qui concerne les engagements de Vincent pour les chantiers de Fosse la Ville, si c'est pour éviter tous problèmes il veut bien aller au terme de ces engagements et toucher la part qu'il lui revient. »

Conformément aux conclusions de B, les termes de cette lettre traduisent la volonté claire de A de mettre un terme à leurs relations de travail.

Il s'en dégage encore que c'est A qui a pris l'initiative de cette rupture, la terminologie employée ne permettant aucun doute à ce sujet *« Aujourd'hui je prends une décision importante. Je mets un terme à notre collaboration, car les conditions de travail telles qu'elles sont ne me conviennent absolument pas …. ».*

Il est par ailleurs constant en cause que depuis le 13 mars 2006 A n'est plus retourné à son travail.

Il n'est dès lors pas établi qu'en date du 13 mars 2006 que B eût *« parce que Monsieur A n'était plus payé depuis des mois »* entendu se séparer de lui purement et simplement en l'ayant désaffilié auprès du Centre Commun de la Sécurité Sociale.

Il y a partant lieu de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a retenu que A ne rapporte pas la preuve qu'il aurait été licencié le 13 mars 2006 avec effet immédiat.

- **<u>La demande du chef de démission pour faute grave dans le chef de l'employeur :</u>**

En ordre subsidiaire, A soutient que si son courriel devait être analysé par la Cour comme ayant mis fin aux relations de travail entre parties, il ne s'agirait en aucun cas d'une prise d'acte de rupture mais d'une résiliation du contrat de travail à l'initiative du salarié pour faute grave dans le chef de l'employeur conformément à l'article L.124-10 du code du travail.

Dans ce cas, il y aurait lieu de considérer qu'il a démissionné sous la contrainte, eu égard au comportement fautif de son employeur qui ne lui aurait plus payé ses salaires depuis janvier 2006 et lui redevrait encore des arriérés de salaires.

Il soutient que son état émotionnel au moment où il a envoyé le courriel litigieux ressort à suffisance du contexte professionnel dans lequel il a évolué à ce moment, alors qu'il n'était plus payé depuis plusieurs mois. Par ailleurs, une lettre de démission, quelle qu'elle soit, ne devrait pas obligatoirement mentionner les motifs de la résiliation.

Il serait par ailleurs critiquable que l'employeur ayant commis une faute ne serait pas sanctionné de la même façon selon qu'il s'agisse d'un licenciement abusif ou d'une démission pour faute grave dans son chef, le salarié victime du comportement fautif de l'employeur ne pouvant pas prétendre aux mêmes indemnités. Conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation française, il y aurait lieu de retenir que les effets de la démission pour faute grave de l'employeur sont les mêmes qu'en matière de licenciement abusif.

Pour l'appelant, qu'il s'agisse de démission pour faute grave ou de licenciement abusif, l'action introduite par le demandeur tend au même but, à savoir, reconnaître le comportement fautif de l'employeur et le condamner à payer les indemnités prévues en matière de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Ce serait dès lors à tort que le tribunal du travail aurait considéré que sa demande tendant à déclarer sa démission comme intervenue pour faute grave dans le chef de

B constitue une demande nouvelle ayant une cause différente de la demande principale.

B conteste l'existence d'un vice de consentement dans le chef de l'appelant. Comme A aurait basé sa demande introductive d'instance sur un licenciement avec effet immédiat, sa demande actuelle pour faute grave dans le chef de son employeur serait irrecevable et le jugement entrepris serait encore à confirmer sur ce point.

Il est constant en cause que dans sa requête introductive d'instance, A a basé sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et en indemnisation de ses préjudices matériel et moral sur le fait qu'il aurait été victime d'un licenciement abusif. Lors des plaidoiries en première instance et actuellement en instance d'appel, il demande l'octroi de dommages et intérêts pour préjudice matériel et moral en faisant valoir qu'il y aurait lieu de qualifier sa lettre de démission en démission pour faute grave dans le chef de l'employeur qui ne lui aurait plus payé son salaire depuis des mois.

Abstraction faite que la motivation sous-jacente à cette demande se trouve contredite par les termes mêmes du courriel du 16 mars 2006 duquel il résulte *« Je comprends très bien que tu aies envie de diriger mais moi je n'ai pas envie de l'être »* et qui ne mentionne pas un non paiement par B de son salaire, force est de constater qu'il s'agit d'une prétention nouvelle qui n'était pas incluse dans le contrat judiciaire qui s'est nouée entre parties et qui diffère de la demande initiale par sa cause. En effet dans sa requête introductive d'instance, A n'avait pas fait état de sa démission ni à fortiori d'une démission provoquée par le comportement fautif de son employeur, prétendant au contraire avoir fait l'objet d'un licenciement abusif de la part de celui-ci.

C'est dès lors à bon droit et pour les motifs que la Cour adopte que le tribunal du travail a retenu qu'il s'agissait d'une demande nouvelle et qu'il a partant déclaré cette demande irrecevable.

Il s'ensuit qu'il y a lieu encore de confirmer le jugement sur ce point.

A succombant dans son appel, sa demande en obtention d'une indemnité de procédure n'est pas fondée.

B ne justifiant pas l'iniquité requise par l'article 240 du NCPC, sa demande en obtention d'une indemnité de procédure n'est pas non plus fondée.

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,

reçoit l'appel ;

le dit non fondé ;

partant **confirme** le jugement entrepris ;

dit non fondées les demandes respectives sur base de l'article 240 du NCPC ;

condamne A à tous les frais et dépens de l'instance et en ordonne la distraction au profit de Maître Nicolas THIELTGEN qui la demande affirmant en avoir fait l'avance.