Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du six mars deux mille quatorze.

Numéro 39102 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 :

la société anonyme A S.A., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Véronique REYTER d'Esch-sur-Alzette du 3 août 2012,

comparant par Maître Claude COLLARINI, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

B, demeurant à F-(…),

intimé aux fins du susdit exploit REYTER,

comparant par Maître Céline HENRY-CITTON, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 17 octobre 2013.

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

Par requête déposée le 11 mai 2012, la société anonyme A s.a. a fait convoquer son ancien salarié B devant le tribunal du travail de Luxembourg pour l'entendre condamner à lui payer, suite à sa démission qu'elle qualifia d'abusive, le montant indemnitaire de 1.500 euros, augmenté des intérêts légaux à partir du jour de la résiliation du contrat de travail, sinon à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde.

La société A fit exposer qu'en date du 29 mars 2012 les parties avaient conclu un contrat de travail prévoyant une prise d'effet le 16 avril 2012 et une période d'essai de trois mois après le commencement du travail. Elle prétend que par courrier recommandé du 30 mars 2012, B aurait donné sa démission et que celle-ci, intervenue en violation de l'article L.121-5 du code du travail, lui aurait causé un grave préjudice consistant dans la perte de temps et dans la désorganisation consécutive de son entreprise.

C s'opposa à la demande en expliquant que sa démission était intervenue du fait que son ancien patron lui avait demandé de ne pas quitter ses services.

Par jugement contradictoire du 22 juin 2012, le tribunal du travail a débouté la société A de toutes ses demandes.

Pour statuer ainsi, le tribunal du travail a constaté que la démission était intervenue en dehors de la période d'essai qui n'a commencé à courir qu'à partir du 16 avril 2012, qu'B était lié par un contrat à durée indéterminée et qu'il y avait lieu d'analyser la régularité de sa démission au regard des dispositions de l'article L.124-10 (1) du code du travail relatives à la résiliation pour motifs graves. B n'ayant pas fait valoir de faute grave dans le chef de la société A de nature à justifier sa démission, il aurait partant résilié son contrat de travail sans y être autorisé par l'article L.124-10 (1).

Le tribunal en a déduit que la société A avait en principe droit à se voir allouer, sur base de l'article L.124-6 du code du travail, une indemnité compensatoire de préavis non respecté, telle que prévue à l'article L.124-4 du même code, mais qu'elle n'avait pas invoqué cette base légale à l'appui de sa demande. Etant donné encore que la société A n'aurait pas mis fin au contrat de travail, sa demande de dommages et intérêts serait à rejeter.

Par exploit d'huissier du 3 août 2012, la société A a régulièrement relevé appel de ce jugement lui notifié le 26 juin 2012.

L'appelante conclut, par réformation, à voir condamner B à lui payer le montant de 1.500 euros, principalement, à titre de dommages et intérêts du chef de résiliation abusive du contrat de travail sur base de l'article L.121-5 du code du travail, subsidiairement, à titre d'indemnité compensatoire de préavis non respecté sur base de l'article L.124-6 du code du travail. Elle demande encore une indemnité de procédure de 500 euros pour la première instance et de 1.500 euros pour l'instance d'appel.

L'intimé conclut à la confirmation du jugement entrepris par adoption des motifs des premiers juges.

La société A fait grief au tribunal du travail d'avoir considéré que la démission, intervenue en dehors de la période d'essai, doit s'analyser au regard des seules dispositions de l'article L.124-10 du code du travail. Elle soutient que la résiliation du contrat avant même la prise d'effet du contrat serait intervenue de facto au mépris des dispositions de l'article L.121-5(4) du contrat de travail disposant qu' *« il ne peut être mis fin unilatéralement au contrat à l'essai pendant la période d'essai minimale de deux semaines, sauf pour motif grave conformément à l'article L.124-10 du code du travail. »*
Le non respect de cette disposition légale justifierait dès lors sa demande en dommages et intérêts.
En ordre subsidiaire et au cas où sa demande devrait s'analyser au regard des dispositions de l'article L.124-6 du code du travail, il aurait appartenu au tribunal de première instance de faire application de cette disposition légale.

En l'espèce, B a mis fin au contrat à durée indéterminée entre parties par courrier recommandé du 30 mars 2012, soit avant la date de la prise d'effet du contrat, respectivement avant le début de la période d'essai, fixée au 16 avril 2012.

Or, la loi ne prévoit pas de respect d'un délai de préavis pendant cette période qui précède celle prévue à l'article L.121-5(4) du contrat du travail.

Il s'ensuit qu'B n'a pas commis de faute en relation avec l'inobservation d'un délai de préavis.

Les dispositions des articles L.121-5(4), L.124-6 et L.124-10 du code du travail ne sont pas applicables en l'espèce.

Comme toute convention, le contrat de travail doit être exécutée loyalement, conformément au principe de bonne foi prévu à l'article 1134 du code civil.

Or, B, en signant le 29 mars 2012 le contrat de travail entre parties et en envoyant le lendemain un courrier recommandé à son employeur l'informant que *« pour des raisons personnelles le contrat de travail signé entre parties ne sera pas conclu »,* a agi de manière intempestive et avec une légèreté blâmable et a partant violé son obligation de loyauté.

Ayant agi abusivement, il est dès lors tenu à réparer les conséquences préjudiciables de son agissement.

La société A expose que son préjudice résulte *« notamment »* de la désorganisation de son entreprise, étant donné qu'en raison de la résiliation du contrat par B quelques jours avant le début de la prise d'effet du contrat, elle avait été contrainte de rechercher en toute hâte un autre salarié pour pourvoir à son remplacement. Elle aurait encore subi un préjudice du fait du temps qu'elle avait consacré aux tâches administratives liées à l'embauche de son salarié, à savoir plusieurs entretiens d'embauche, les démarches en vue de la convocation à l'entretien médical etc..

Elle formule en ordre subsidiaire une offre de preuve par témoins tendant à établir la réalité du préjudice allégué.

B conteste tout préjudice dans le chef de la société A au motif que le contrat a été résilié le lendemain de sa signature, soit plus de quinze jours avant sa prise d'effet de la sorte que la la société A avait le temps nécessaire de retrouver un salarié potentiel. La socité A disposerait en outre d'un service de ressources hunaines pour s'occuper du recrutement de ses nombreux salariés, de sorte qu'elle n'aurait pas subi de préjudice. Il conclut en ordre subsidiaire à voir réduire celui-ci à de plus justes proportions.

Il résulte des pièces versées en cause que la société A avait déjà entrepris, outre l'entretien d'embauche du salarié, les démarches nécessaires à la convocation à la visite médicale obligatoire de celui-ci (prise de rendez-vous, établissement d'une fiche personnelle, informations etc).

Au vu de l'ensemble de ces éléments, il convient de fixer ex æquo et bono, toutes causes confondues, et sans qu'il n'y ait lieu de procéder à une mesure d'instruction complémentaire, le dommage matériel et moral subi par la société A du fait de la résiliation abusive du contrat par B, à un montant de 500 euros.

La société A demande encore l'allocation d'une indemnité de procédure de 500 euros pour la première instance et de 1.500 euros pour l'instance d'appel sur base de l'article 240 du NCPC.

Au vue de l'issue du litige, il serait inéquitable de laisser à la charge de l'appelante l'entièreté des frais par elle exposés et non compris dans les dépens.

Eu égard aux devoirs requis pour l'instruction de la demande pour les deux instances, il convient d'allouer à la société A une indemnité de procédure de 250 euros pour la première instance et de 500 euros pour l'instance d'appel.

B succombant en instance d'appel, sa demande en obtention d'une indemnité de procédure n'est pa 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 fondé,

par réformation :

dit fondée la demande en dommages et intérêts du chef de résiliation abusive du contrat de travail pour le montant de 500 euros ;

partant condamne B à payer à la société anonyme A s.a. le montant de 500 euros avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde ;

condamne B à payer à la société anonyme A s.a. une indemnité de procédure de 250 euros pour la première instance et une indemnité de 500 euros pour l'instance d'appel,

dit non fondée la demande d'B sur base de l'article 240 du NCPC,

condamne B à tous les frais et dépens des deux instances et en ordonne la distraction des dépens de l'instance d'appel au profit de Maître Claude COLLARINI qui la demande affirmant en avoir fait l'avance.