

Arrêt N° 86/19 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du quatre juillet deux mille dix-neuf.

Numéro CAL-2018-00914 du rôle

Composition:

Ria LUTZ, présidente de chambre,
Marie-Laure MEYER, premier conseiller,
Carole KERSCHEN, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

A, demeurant à L-(...),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Patrick KURDYBAN de Luxembourg du 30 juillet 2018,

comparant par Maître Radu DUTA, avocat à la Cour à Luxembourg,

et :

la société anonyme S1 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 KURDYBAN,

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

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 28 mai 2019.

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

Par une première requête déposée au greffe du tribunal du travail de Luxembourg en date du 17 janvier 2017, A a introduit 14 demandes.

Par une deuxième requête déposée le 16 janvier 2018, il a demandé que son licenciement soit déclaré abusif et il a réclamé des dommages et intérêts à hauteur de 353.500 euros.

A a été engagé par l'S1 par un contrat à durée indéterminée du 16 octobre 2015 avec prise d'effet au 19 octobre 2015 en qualité de réceptionniste, avec une période d'essai de trois mois.

L'employeur l'a licencié avec préavis par lettre recommandée du 21 février 2017, avec dispense de travailler, en raison de ses absences habituelles pour maladie ayant perturbé le bon fonctionnement de l'entreprise.

Par un jugement rendu contradictoirement entre parties, le tribunal du travail a, entre autres décisions, concernant le licenciement, déclaré irrecevable pour cause de forclusion sa demande en réparation du préjudice qu'il aurait subi du fait de son licenciement, déclaré non fondées les demandes en paiement d'une indemnité de préavis et de départ.

A a régulièrement interjeté appel du jugement lui notifié le 2 juillet 2018 par exploit d'huissier du 30 juillet 2018.

L'appelant conclut à voir :

- réformer le jugement entrepris en ce qu'il a déclaré fondé le licenciement notifié par l'intimée le 21 février 2017,
- partant dire que le licenciement est contraire à la loi et qu'il est abusif,
- condamner l'intimée à payer à l'appelant le montant de 25.000 euros à titre de réparation de son préjudice moral en lien causal avec son licenciement, ainsi que le montant de 25.485,72 euros au titre de réparation de son préjudice matériel en lien causal avec son licenciement, ces deux montants avec les intérêts au taux légal à compter de l'introduction de la demande en justice jusqu'à solde.

A rappelle les faits suivants :

Il a été engagé par l'intimée en qualité de « réceptionniste » suivant contrat de travail à durée indéterminée conclu en date du 16 octobre 2015, que le salaire mensuel convenu était le salaire social minimum pour employés non qualifiés, à savoir le montant mensuel brut de 2.072,03 euros, que par requête déposée en date du 17 janvier 2017, il a saisi le tribunal pour mettre fin au contrat de travail en raison de l'exigence de son employeur de le faire travailler exclusivement la nuit (comme « night auditor »), que par courrier du 21 février 2017, il a reçu un courrier aux termes duquel son employeur lui a notifié son licenciement avec dispense de travail et effet immédiat, qu'au moment du licenciement, il était prévu pour travailler le mois de février et le mois de mars, que par courrier du 27 février 2017, il a demandé les motifs à son employeur S1 SA, que par requête déposée en date du 27 février 2017, il a contesté le licenciement devant le tribunal du travail, que par courrier du 17 mars 2017, l'employeur l'a informé des motifs du licenciement, que par courriers des 8 mai et 22 mai 2017, il a contesté les motifs par écrit, qu'ultérieurement la santé de l'appelant s'est beaucoup détériorée en raison d'un syndrome d'épuisement professionnel (certificats médicaux, avis psychologique du 1^{er} février 2018, certificat du médecin psychiatre du 17 avril 2018, certificat d'incapacité de travail de la part de l'ADEM (avec l'interdiction de travailler la nuit) du 23 avril 2018, que par requête déposée en date du 16 janvier 2018, il a saisi le tribunal du travail de Luxembourg pour voir déclarer le licenciement abusif.

L'appelant fait grief au tribunal du travail d'avoir omis de juger et de prendre en considération la requête du 16 janvier 2018 visant à déclarer le licenciement abusif.

Il précise avoir contesté les motifs dans le délai légal de trois mois.

L'appelant critique ensuite la précision des motifs du licenciement en se prévalant de l'article L.124-10 (3) du code du travail relatif au licenciement avec effet immédiat.

L'appelant discute finalement le caractère réel et sérieux des motifs invoqués, ainsi que leur gravité.

Il dénie toute perturbation dans l'organisation de l'S1 SA en raison de ses absences et conclut au caractère abusif de son licenciement.

Quant aux montants réclamés, A indique à la page 5 de son acte d'appel :

« Attendu que, du chef de licenciement abusif, l'appelant a reçu deux mois de préavis ».

Il évalue son préjudice matériel à 25.485,72 euros bruts calculé sur une période de référence de douze mois et à la ligne suivante de treize mois.

Il évalue finalement son préjudice moral au montant de 25.000 euros.

L'intimée conclut à la confirmation du jugement entrepris.

Elle demande de constater que la partie appelante n'a pas réclamé en temps utile contre son licenciement du 21 février 2017 et qu'elle était dès lors en date du 16 janvier 2018 forclosé à demander des dommages et intérêts pour licenciement abusif, partant de déclarer irrecevable la demande en dommages et intérêts pour licenciement abusif de la partie appelante et de l'en débouter ;
à titre subsidiaire, si par impossible la Cour devait arriver à la conclusion que la partie appelante n'était pas forclosé à agir contre la partie intimée, quod non, constater que le licenciement de la partie appelante était fondé et justifié et n'était donc pas abusif, constater qu'en tout état de cause, la partie appelante n'a subi aucun dommage matériel ou moral lié à son licenciement, partant débouter la partie appelante de toutes ses demandes, lui donner acte qu'à toutes fins utiles, elle offre de prouver par toutes voies de droit et notamment par l'audition des témoins T1 et T2, les motifs gisant à la base du licenciement.

L'employeur rappelle les faits suivants :

Par contrat de travail à durée indéterminée signé entre parties le 16 octobre 2015 et ayant pris effet le 19 octobre 2015, l'appelant a été engagé par l'intimée en qualité de réceptionniste avec une période d'essai de trois mois.

L'appelant a introduit en date du 17 janvier 2017 une première requête devant le tribunal du travail de Luxembourg contenant quatorze demandes, avec notamment la demande de résiliation de son contrat de travail pour faute grave de l'employeur et une demande de majoration de salaire pour salariés qualifiés.

Par courrier recommandé du 21 février 2017, l'intimée a résilié le contrat de travail de l'appelant avec un préavis expirant le 1^{er} mai 2017.

L'appelant a été dispensé de toute prestation de travail pendant le préavis.

En date du 27 février 2017, l'appelant a adressé un courriel à l'avocat de l'intimée demandant les motifs à la base de son licenciement.

Par courrier recommandé du 17 mars 2017, l'intimée a communiqué à l'appelant les motifs de son licenciement.

Le licenciement de l'appelant est principalement basé sur le fait qu'il a été régulièrement absent pour maladie, ce qui a perturbé le bon fonctionnement de l'entreprise de l'intimée.

L'appelant a été absent pendant les périodes suivantes :

- du 3 juin 2016 au 30 juin 2016,
- du 1^{er} juillet 2016 au 10 juillet 2016,
- du 12 août 2016 au 26 août 2016,
- du 12 décembre 2016 au 22 décembre 2016,

- du 3 janvier 2017 au 8 janvier 2017,
- du 24 janvier au 30 janvier 2017,
- du 10 février 2017 au 15 février 2017.

Ces absences répétées ont posé un problème important pour l'employeur qui a toujours dû trouver un remplaçant, d'autant plus que l'appelant n'a souvent informé l'employeur de son absence que quelques heures avant sa prise de service.

En outre, le 23 décembre 2016, l'appelant est parti en congé en Roumanie jusqu'au 28 décembre 2016, ceci un jour après la fin de son congé de maladie et en mettant l'employeur devant le fait accompli, alors que le vol avait été réservé en novembre 2016 sans que l'accord de l'employeur n'ait été demandé.

Enfin, dans sa requête devant le tribunal du travail de Luxembourg du 17 janvier 2017, l'appelant a, entre autres, reproché à l'intimée qu'il avait été discriminé sur base de sa nationalité et de sa religion et qu'il avait été menacé.

L'intimée reproche à l'appelant de continuer à parler d'un licenciement avec effet immédiat alors qu'il s'agit d'un licenciement avec préavis.

Elle conteste que le délai pour intenter une action judiciaire en licenciement abusif ait été respecté par le salarié.

Au contraire, elle relève que le salarié n'a pas réclamé contre son licenciement dans le délai de trois mois après la réception des motifs du licenciement, que l'appelant a été licencié par lettre recommandée du 21 février 2017, que l'appelant a demandé les motifs de son licenciement en date du 27 février 2017 et l'intimée a fourni les motifs en date du 17 mars 2017, qu'aucune contestation valide contre le licenciement n'a été émise par l'appelant, que selon la jurisprudence, « *pour valoir réclamation au sens de l'article L.124-11 (2) du code du travail, la lettre de réclamation doit énoncer clairement que le licenciement est considéré comme abusif et susceptible d'engendrer dans le chef de l'employeur l'obligation de réparer le préjudice causé par cet acte* » ;

que le courriel du 8 mai 2017 ne remplit pas les conditions posées par la jurisprudence pour valoir lettre de réclamation contre le licenciement ; que l'appelant n'indique pas qu'il considère le licenciement comme abusif, il n'allègue pas l'existence d'un éventuel préjudice subi et aucune demande en dommages et intérêts n'est formulée ;

que dans son courriel du 22 mai 2017, l'appelant ne demande que le paiement d'un mois de préavis et de nouveau, ne formule aucune demande en réparation d'un éventuel préjudice lié à son licenciement, qu'il est en outre de jurisprudence constante qu'une lettre de réclamation doit être adressée à l'employeur-même, de sorte que la requête de l'appelant du 27 février 2017 adressée au tribunal du travail de Luxembourg ne saurait pas non plus valoir réclamation contre le licenciement ;

que force est dès lors de constater qu'en date du 16 janvier 2018, l'appelant était forclos de demander des dommages et intérêts pour licenciement abusif, que le

premier jugement est donc à confirmer en ce qu'il a déclaré irrecevable la demande de l'appelant en réparation du préjudice qu'il aurait subi du fait de son licenciement.

Elle fait ensuite valoir que la lettre de motivation est précise et que les motifs sont réels et sérieux, à savoir l'absentéisme habituel du salarié ayant entraîné une perturbation, une gêne considérable de son entreprise.

Elle conteste finalement les montants indemnitaires réclamés par A.

Dans ses dernières conclusions notifiées le 20 mars 2019, A semble actuellement considérer avoir été licencié déjà par l'email de Maître Nicolas DECKER du 22 mars l'informant « *que l'accès à l'SI vous est dorénavant interdit* », courriel qu'il a reçu avant d'avoir pu prendre connaissance de la lettre recommandée de licenciement lui envoyée le 21 février 2017.

Que ce courriel ne constate cependant aucune faute grave, de sorte qu'il s'agit d'une résiliation abusive.

Il précise ensuite que comme la lettre de licenciement a été postée le 21 février 2017, le délai de trois mois a commencé à courir le 22 février pour se terminer le 22 mai 2017 et qu'il a introduit une requête devant le tribunal du travail le 27 février 2017 pour contester le licenciement, de sorte que son action pour licenciement abusif ne serait pas forclosée.

Il conteste finalement la gravité de ses absences.

Suivent des conclusions sur le burn-out de A ainsi que sur la modification de son contrat de travail, notamment de sa fonction.

Chaque partie réclame une indemnité de procédure.

Quant à l'étendue de la saisine de la Cour ou la recevabilité au fond de l'appel :

Dans le dispositif de son acte d'appel du 30 juillet 2018, dispositif qui fixe l'étendue de la saisine de la Cour, l'appelant indique :

*« voir réformer le présent appel en la forme,
au fond le voir dire justifié,
réformer le jugement entrepris en ce qu'il a déclaré fondé le licenciement notifié par l'intimée le 21 février 2017,
partant,*

*dire que le licenciement querellé est contraire à la loi et qu'il est abusif, condamner l'intimée à payer à l'appelant le montant de 25.000 € à titre de réparation de son préjudice moral en lien causal avec son licenciement, ainsi que le montant de 25.485,72 € au titre de réparation de son préjudice matériel en lien causal avec son licenciement, ces deux montants avec les intérêts au taux légal à compter de l'introduction de la demande en justice jusqu'à solde.
(...) »*

Or, le tribunal du travail n'a pas déclaré fondé le licenciement notifié le 21 février 2017.

Le tribunal du travail qui, contrairement aux allégations de l'appelant faites à la page 4 sous point II Discussion de son acte d'appel, indique « *attendu qu'il est reproché aux premiers juges d'avoir omis de juger et de prendre en considération le dossier L-TRAV 21/18 -2018 et la requête du 16 janvier 2018 (pièces no.16) visant à déclarer le licenciement abusif* », a bel et bien, à la page 7 de son jugement sous k) toisé la recevabilité de la demande en paiement de dommages et intérêts pour licenciement abusif, alors qu'il s'était vu soumettre par l'employeur le moyen tiré de la forclusion de l'action sur base de l'article L.124-11(2) du code du travail, pour arriver à la conclusion « *que l'action introduite par requête du 16 janvier 2018 l'a été tardivement, de sorte que sa demande en réparation du préjudice qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif doit être déclarée irrecevable* ».

Cependant, l'appelant n'a pas querellé la décision d'irrecevabilité de l'action prise par le tribunal du travail dans le dispositif de son acte d'appel, de sorte que cette décision et l'irrecevabilité de l'action a force de chose jugée et la Cour ne peut de ce fait pas toiser le bien-fondé ou non du licenciement de A.

L'acte d'appel est partant irrecevable au fond, respectivement non fondé.

A réclame une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du NCPC, laquelle est à rejeter au vu de l'issue du recours.

L'S1 SA réclame une indemnité de procédure de 2.500 euros.

Au vu du résultat du litige pour l'employeur, il ne paraît pas inéquitable de lui allouer une indemnité de procédure de 1.500 euros.

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 recevable en la forme,

le dit irrecevable au fond, respectivement non fondé,

dit la demande de la société S1 SA en paiement d'une indemnité de procédure fondée pour un montant de 1.500 euros,

condamne A à payer à la société S1 SA une indemnité de procédure de 1.500 euros,

rejette la demande de A sur base de l'article 240 du NCPC,

condamne A aux frais et dépens de l'instance avec distraction au profit de Maître Nicolas DECKER qui la demande affirmant en avoir fait l'avance.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Madame la présidente de chambre Ria LUTZ, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.