Exempt- appel en matière de droit du travail

Audience publique du vingt-deux avril deux mille dix

Numéro 34521du rôle.

Composition:

Monique BETZ, président de chambre;
Astrid MAAS, conseiller;
Roger LINDEN, conseiller;
Paul WAGNER, greffier.

Entre:

A, demeurant à NL-,

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Roland FUNK de Luxembourg du 10 novembre 2008,

comparant par Maître Jean-Paul NOESEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

la société à responsabilité limitée B, établi et ayant son siège social à L-, représentée par son gérant actuellement en fonctions,

intimée aux fins du prédit exploit FUNK,

comparant par Maître Arsène KRONSHAGEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par jugement du 29 septembre 2008, le tribunal du travail de Luxembourg, saisi le 31 octobre 2007 d'une demande introduite par A contre son ancien employeur, la société à responsabilité limitée B, tendant à voir déclarer abusif le licenciement avec préavis du 31 janvier 2007 avec effet au 31 mars 2007 pour avoir été prononcé en période d'incapacité de travail, a dit non fondée sa demande « relative à la validité de son licenciement » de même que celle en remise de documents, s'est déclaré incompétent pour connaître du volet de la demande « en indemnisation des préjudices corporels dans son ensemble » et déclaré irrecevable celle relative aux congés.

Pour statuer de la sorte, la juridiction du premier degré a :

retenu que le salarié victime d'un accident professionnel le 1er décembre 2006 en Bosnie-Herzégovine n'avait pas respecté les conditions lui imposées par l'article 121-6 du Code du travail relatives aux informations et documents à transmettre à l'employeur de sorte qu'il n'était au moment du licenciement pas protégé contre ce dernier en vertu de ladite disposition,

retenu que la demande en indemnisation des suites corporelles dudit accident ne relevait pas de la compétence des juridictions du travail,

dit irrecevable la demande en indemnité de congé non pris pour ne pas être chiffrée, ni chiffrable,

dit que la demande en remise de documents n'avait « plus lieu d'être », le requérant ne l'ayant plus soutenue en cours d'instance.

Par exploit d'huissier du 10 novembre 2008, A a régulièrement relevé appel du jugement et conclut, par réformation de la décision entreprise, à se voir allouer la somme de 26.000 € à titre de dommages- intérêts pour la réparation du préjudice lié au licenciement abusif, de même qu'à titre d'indemnité compensatoire pour jours de congé non pris principalement la somme de 11.098,26 €, subsidiairement celle de 8.138,72 €, et plus subsidiairement celle de 2.497,10 €, avec les intérêts légaux à majorer à partir du premier jour du troisième mois qui suit la décision de l'arrêt à intervenir.

La partie intimée conclut à la confirmation du jugement et à se voir allouer une indemnité de procédure de 1.000 €.

I. La régularité du licenciement.

L'appelant, de nationalité néerlandaise et soutenant ne pas maîtriser parfaitement la langue anglaise, langue de rédaction du contrat, argue de son ignorance quant à la procédure d'information à suivre en cas d'incapacité de travail. Il soutient que l'employeur savait parfaitement au moment du licenciement qu'il avait des difficultés à produire un certificat de maladie et qu'il ne pourrait à l'avenir plus piloter un avion, suite à l'accident subi. Il réclame un dommage moral de 10.000 € et un dommage matériel de 16.000 € à raison de 2.000 € par mois.

Il précise que sa demande est basée principalement sur les articles L.121-6., 124-11. et 124-12. du Code du travail et subsidiairement sur les articles 1134 et 6-1 du Code civil.

L'employeur fait valoir que suite à l'accident professionnel subi par le salarié le 1er décembre 2006, il lui a demandé à trois reprises de lui remettre un certificat médical (22 décembre 2006, 9 janvier 2007 et 18 janvier 2007, farde de 13 pièces de Maître Kronshagen, pièces 1,3,4), obligation qu'il n'a pas remplie.

Dès lors qu'il est établi que le salarié lié à son employeur par un contrat de travail soumis à la législation luxembourgeoise n'a remis à ce dernier aucun certificat médical, malgré les demandes de celui-ci, il ne saurait invoquer les dispositions protectrices de l'article L-121-6 du Code du travail, qu'il est censé ne pas ignorer et lui rappelé dans sa teneur dans le contrat de travail, pour voir déclarer abusif le licenciement pour avoir été prononcé en violation de la disposition légale précitée.

Les développements de l'appelant qui n'a pas demandé à son employeur de se voir communiquer la motivation du licenciement avec préavis et qui conclut en ordre subsidiaire à voir déclarer abusif le licenciement pour avoir été prononcé en violation des articles 1134 et 6-1 du Code civil se ramènent en fait à voir déclarer abusif le licenciement pour ne pas reposer sur une cause réelle et sérieuse.

Cependant, eu égard au fait que le salarié n'a pas demandé à se voir communiquer les motifs du licenciement, il lui appartient, par application de l'article L.124-5. (3) du Code du travail, d'établir par tous moyens que son licenciement est abusif.

L'appelant fait grief à l'employeur de ne pas l'avoir informé clairement des obligations qu'il devait remplir en cas d'incapacité de travail, d'avoir exigé de sa part la délivrance d'un certificat médical impossible à obtenir, étant donné qu'il résidait à l'étranger, tout en étant parfaitement au courant de

son état d'incapacité de travail due à un accident de travail et de ne pas lui avoir accordé le temps nécessaire pour l'obtention d'un tel certificat.

Ce faisant, l'appelant ne fait que reprendre des arguments déjà avancés pour se voir accorder la protection légale contre le licenciement inscrite à l'article L.121-6. du Code du travail de sorte qu'ils sont à rejeter. Il n'établit par ailleurs pas que la décision de l'employeur de le licencier ait reposé sur le défaut de sa part de lui communiquer le certificat médical en question, l'appelant invoquant lui-même son impossibilité matérielle et juridique de continuer à exercer sa fonction de pilote à l'étranger, raison qui a éventuellement amené l'employeur à se séparer de son employé. Toujours est-il que ce dernier n'établit pas que le licenciement prononcé ne reposait pas sur une cause réelle et sérieuse de sorte que l'appel n'est pas fondé en ce que A entend voir déclarer abusif le licenciement.

Ses demandes en indemnisation du préjudice matériel et moral en relation avec le licenciement abusif sont partant à rejeter.

II.L'indemnité compensatoire pour jours de congé non pris.

L'appelant soutient n'avoir pris aucun jour de congé durant l'intégralité des relations de travail, soit du 1er février 2006 au 31 mars 2007. S'emparant des dispositions du contrat de travail prévoyant qu'il avait droit à deux semaines de congé pour chaque période de cinq semaines de service, il conclut principalement à se voir allouer une indemnité pour 120 jours de congé non pris, à savoir 11.098,26 € . Pour le cas où la clause devait être interprétée en ce que le travail doit être effectif, il soutient avoir effectivement travaillé du 1er février 2006 au 5 décembre 2006, soit 44 semaines de sorte qu'il a droit à 16 semaines de congé, partant à 80 jours dont à ajouter 8 jours pour la période d'incapacité de travail du 5 décembre 2006 au 31 mars 2007, soit 8.138,72 €. Il réclame à titre encore plus subsidiaire une indemnité compensatoire correspondant à 27 jours de congé légal, soit la somme de 2.497,1 €.

L'intimée s'oppose à la demande en se référant aux articles L.233-9. et 233-10. du Code du travail. Elle soutient que la demande relative à l'année 2006 est prescrite, l'appelant n'établissant pas l'accord de l'employeur à voir reporter au 31 mars 2007 les jours de congé non pris durant l'année écoulée. Elle fait ensuite valoir que le salarié a été rémunéré durant le mois de janvier 2007 alors même qu'il était absent de façon injustifiée de son lieu de travail de sorte qu'il n'aurait droit à aucune indemnité.

L'appelant qui ne prend pas position quant au moyen de l'intimée tiré des articles L. 233-9. et L. 233-10. du Code du travail est à débouter de sa demande pour ce qui concerne l'année 2006, étant donné qu'il reste en

défaut d'établir l'accord de l'employeur à voir reporter à l'année suivante le solde du congé non pris.

Quant au mois de janvier 2007 : il est établi que le salarié n'a non seulement pas rempli les obligations lui imposées par l'article L.121-6. du Code du travail, mais qu'il ne saurait, à défaut d'avoir versé le moindre certificat de maladie couvrant ladite période, pas non plus être considéré comme s'étant trouvé en incapacité de travail dûment constatée, donnant droit au versement d'indemnités pécuniaires de maladie, de sorte que cette période ne saurait être assimilée à des journées de travail effectif au sens de l'article L. 233-6. troisième alinéa sub 1. du Code du travail.

Il a cependant droit, par application de l'article L.233-12. du Code du travail, pour les mois de février et mars 2007 à une indemnité compensatoire pour jours de congé non pris durant le préavis qu'il a été dispensé de prester, cette dispense de travail ne pouvant entraîner, au vœu de l'article L. 124-9.(1) du Code du travail, pour le salarié aucune diminution des salaires, traitements, indemnités et autres avantages auxquels il aurait pu prétendre s'il avait accompli son travail.

Cette indemnité est à calculer au regard des stipulations conventionnelles. La clause en question *(TWO weeks holiday for every FIVE weeks on duty)* est à interpréter en ce sens que pour cinq semaines de travail effectué, le salarié a droit à deux semaines de congé. Elle est plus favorable que le minimum légal de 25 jours de congé par an de sorte qu'elle est à appliquer en l'espèce, ladite clause accordant au salarié sur une période d'une année de calendrier un congé de 14 semaines. (14s x 5j=70 jours)

Le préavis d'une durée de deux mois donne partant droit, par application de l'article L.233-7. du Code du travail à (70 :6) une indemnité compensatoire de 12 jours, soit 96 heures. Rémunéré selon les fiches de salaire versées à raison de 11,8707 € par heure, A a droit au montant de 1.140 €.

La décision déférée est à réformer en ce sens.

L'intimée n'a pas droit à une indemnité de procédure, l'iniquité n'étant pas établie dans son chef.

PAR CES MOTIFS:

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport du magistrat chargé de la mise en état,

reçoit l'appel,

le dit partiellement fondé,

réformant:

condamne la société à responsabilité limitée B à payer à A du chef d'indemnité compensatoire pour jours de congé non pris la somme de 1.140 € avec les intérêts légaux à courir à partir du jour de la requête jusqu'à solde, le taux légal étant à majorer de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la signification de l'arrêt,

confirme le jugement pour le surplus,

rejette la demande de la société à responsabilité limitée B en allocation d'une indemnité de procédure,

fait masse des frais et dépens des deux instances et les impose pour moitié à charge de chaque partie avec distraction de ceux exposés en instance d'appel au profit de Maîtres Jean-Paul Noesen et Arsène Kronshagen, avocats constitués, sur leurs affirmations de droit.