Exempt- appel en matière de droit du travail

Audience publique du trois juin deux mille dix

Numéro 35003 du rôle.

Composition:

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

Entre:

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

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Frank SCHAAL de Luxembourg du 22 juin 2009,

comparant par Maître Anne-Marie SCHMIT, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

1) B, ouvrier, demeurant à L-,

intimé aux fins du prédit exploit SCHAAL,

comparant par Maître Nicolas BAUER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

2) l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par le Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation, et pour autant que de besoin par le Ministre du Travail et

de l'Emploi, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 26, rue Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'Emploi,

intimé aux fins du prédit exploit SCHAAL,

comparant par Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par requêtes déposées les 17 septembre et 2 octobre 2008, B avait fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée A, devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, aux fins de le voir condamner à lui payer, suite au licenciement avec effet immédiat du 25 août 2008, qualifié d'abusif par le requérant, à titre de réparation des préjudices matériel et moral et du chef d'indemnité compensatoire de préavis non respecté chaque fois la somme de 10.000 € et du chef d'indemnité de départ celle de 2.380,56 €, de même qu'une indemnité de procédure de 1.500 €.

Par jugement du 14 mai 2009, le tribunal du travail, après avoir joint les deux requêtes, a déclaré abusif le licenciement, alloué au requérant à titre de réparation du préjudice moral la somme de 1.000 € et à titre d'indemnités compensatoire de préavis non respecté et de départ les sommes de 9.522,24 € et 2.380,56 €, de même qu'une indemnité de procédure de 1.000 €. Il a donné acte au salarié qu'il ne réclamait plus de dommages-intérêts du chef de la réparation du préjudice matériel, rejeté la demande de la société en allocation d'une indemnité de procédure et condamné celle-ci aux frais et dépens de l'instance. Il a déclaré le jugement commun à l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, qui n'avait pas de revendications à formuler.

Par exploit d'huissier du 22 juin 2009, la société A a régulièrement interjeté appel contre le jugement et elle conclut, par réformation, à voir déclarer principalement irrecevable, subsidiairement non fondée, la demande du salarié. Elle conclut en tous les cas à se voir relever de la condamnation prononcée du chef de la réparation du préjudice moral et d'indemnité de procédure et elle sollicite à son tour pour l'instance d'appel une indemnité de procédure de 2.000 €.

L'intimé conclut à la confirmation du jugement et à se voir allouer une indemnité de procédure de 1.500 €.

Le licenciement

L'appelante soutient avoir, sur demande du syndicat du salarié licencié avec effet immédiat le 25 août 2008, réintégré ce dernier, qui ne se serait par après plus présenté à son lieu de travail de sorte qu'elle l'aurait convoqué le 12 septembre 2008 à un entretien préalable et l'aurait licencié avec effet immédiat le 18 septembre 2008. La demande du salarié tendant à voir déclarer abusif le licenciement du 25 août 2008, que l'employeur aurait été d'accord à annuler par la suite, aurait partant dû être déclaré irrecevable.

L'intimé soutient qu'il s'est effectivement présenté le 3 septembre 2008 au siège de l'entreprise, ayant été informé de ce que son employeur entendait éventuellement le réengager, mais que le gérant n'étant pas présent, aucun accord n'aurait été trouvé. Il a signé le 10 septembre 2008 un contrat de travail avec un nouvel employeur et reçu le même jour une convocation de l'appelante de se présenter le 12 septembre à un entretien préalable en vue d'un licenciement ultérieur, entretien où il ne s'est pas rendu. L'employeur l'a par après licencié avec effet immédiat une deuxième fois le 18 septembre 2008. Il conteste avoir donné mandat au syndicat de négocier une annulation du premier licenciement, respectivement la conclusion d'un nouveau contrat de travail.

La société a par lettre du 25 août 2008 licencié le salarié avec effet immédiat. Par courrier recommandé du 26 août 2008, le syndicat OGBL, sous la plume du secrétaire syndical Marco Wenzel qui se présente comme le conseil de Monsieur B, membre du syndicat, fait valoir que ce dernier s'oppose à la rupture unilatérale de son contrat de travail, conteste les motifs à la base du licenciement et prie l'employeur *« de bien vouloir reconsidérer votre décision et réembaucher Monsieur B qui pendant plusieurs années déjà a toujours travaillé avec dévouement pour votre société » .*

Par courrier recommandé du 29 août 2008 adressé au syndicat en la personne du rédacteur de la lettre du 26 août 2008, la société, sous la signature de son gérant associé Romain A, après avoir rappelé qu'elle maintenait les reproches contenus dans la lettre de licenciement du 25 août précédent, signale que *« dans l'espoir que ce salarié aura dorénavant compris la leçon, nous sommes disposés à lui accorder une ultime chance au sein de notre entreprise en procédant, conformément à votre souhait, à sa réembauche avec maintien de son ancienneté »*, l'employeur ajoutant que *« le salarié voudra se présenter normalement à son emploi le mardi 2 septembre 2008 ».*

Par courrier recommandé du premier septembre 2008 adressé à la société A, le secrétaire syndical Wenzel *« tiens expressément à vous remercier pour votre compréhension et je confierai à M. B de se tenir pour le futur rigoureusement aux règles de sécurité au travail «,* et que du fait qu'il n'a pas encore réussi à joindre le salarié, *« je lui ai envoyé par poste une copie de votre lettre et l'ai demandé de se présenter chez vous dans les meilleurs délais pour reprendre son travail ».*

S'il est exact que le congé une fois donné échappe à la volonté de son auteur et que la résiliation du contrat de travail sort ses effets au moment où l'employeur a définitivement et irrévocablement manifesté sa volonté de rompre les relations de travail, les parties peuvent néanmoins, d'un commun accord, considérer le licenciement intervenu comme non avenu et décider que le contrat de travail continuera à sortir ses effets dans toute sa forme et teneur. Cet accord ne constitue pas une restriction des droits du salarié ou une aggravation de ses obligations qui en entraîneraient la nullité au regard de l'article L.121-3. deuxième phrase du Code du travail, étant donné que le salarié est replacé dans une situation identique à celle qui était la sienne avant la résiliation du contrat de travail.

Cette volonté commune de continuer les relations de travail était manifeste.

L'organisation syndicale demande au nom de son affilié à ce que l'employeur le *« réembauche »*, demande à laquelle accède l'employeur dans sa lettre du 29 août 2008. Même si les parties ont utilisé à tort le terme de « réembauchage », la volonté de continuer les relations de travail antérieures est claire, l'employeur faisant valoir que le salarié gardera son ancienneté et lui demande de se présenter « normalement » à son emploi le 2 septembre 2008. Cet accord est encore suivi d'effet en ce que le salarié se présente le trois septembre 2008 au siège de la société.

C'est à tort que l'intimé fait actuellement valoir qu'il n'aurait pas mandaté le syndicat de demander à son employeur de le *réembaucher* étant donné qu'il ressort de la chronologie des courriers qu'il a dû réceptionner la lettre de licenciement le 26 août 2008, date à laquelle il a dû immédiatement se présenter au bureau du syndicat à Dudelange qui, le jour même, a envoyé le courrier recommandé à l'employeur dans lequel il lui est demandé de reconsidérer sa décision. L'employeur pouvait en tous les cas se fier aux apparences et accepter l'offre lui faite par le syndicat faite au nom de son membre de considérer la résiliation comme non avenue. C'est toujours à tort que l'intimé soutient qu'il s'était certes présenté à son lieu de travail, mais qu'il voulait négocier de meilleures conditions de travail et notamment postuler pour un emploi mieux rémunéré, suggérant par là-même que l'accord entre parties n'était pas d'ores et déjà parfait par l'acceptation émanant de l'employeur, étant donné que la demande émanant du syndicat ne visait que le « réembauchage » *pur et simple*, partant ainsi que relevé ci-

dessus, une continuation des relations de travail aux conditions antérieures et que l'employeur l'a clairement exprimé dans son courrier d'acceptation du 29 août 2008.

C'est enfin à tort que la juridiction du travail a estimé que l'employeur était resté en défaut d'établir qu'un nouveau contrat de travail s'était formé entre parties le 4 septembre 2008, cette preuve ne pouvant selon le tribunal être rapportée que par un écrit, alors que le débat ne porte pas sur la conclusion d'un nouveau contrat de travail, mais sur l'accord des parties à voir continuer les relations de travail suite au licenciement du 25 août 2008, ledit accord étant établi par les courriers susvisés, le contrat de travail initial ayant lié les parties continuant de sortir ses effets.

La requête déposée le 12 septembre 2008 tend à voir déclarer abusif le licenciement du 25 août 2008.

Ce dernier ayant cependant de l'accord des parties été considéré comme nul et non avenu, elle est sans objet, partant irrecevable. Il en est de même de celle du 2 octobre 2008 tendant à la condamnation de l'employeur à verser au requérant une indemnité de départ.

Les demandes de l'intimé dont le sort est lié à la constatation préalable d'un licenciement voire de sa nature abusive sont partant également irrecevables. Il en est ainsi des demandes en allocation de dommages-intérêts censés réparer les préjudices matériel et moral subis du fait du licenciement de même que celle en indemnité de préavis non respecté. Quant à celle en paiement d'une indemnité de départ, elle doit subir le même sort, le salarié ayant été licencié avec effet immédiat le 18 septembre 2008, licenciement dont il n'est pas établi qu'il eût été abusif.

Il convient partant, par réformation de la décision entreprise, de déclarer irrecevables les requêtes déposées les 17 septembre et 2 octobre 2008 et de relever l'employeur de toutes les condamnations prononcées à sa charge.

L'intimé réclame une indemnité de procédure qu'il n'y a pas lieu de lui accorder au vu du sort réservé à l'appel.

Il serait par contre inéquitable de laisser à la charge de la société l'intégralité des frais non compris dans les dépens qu'elle a dû exposer pour faire valoir ses droits en instance d'appel de sorte que la Cour lui alloue sur base de l'article 240 du NCPC la somme de 1.000 €.

L'arrêt est à déclarer commun à l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, qui n'a pas de revendications à formuler.

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 fondé,

réformant:

dit irrecevables les requêtes déposées les 17 septembre et 2 octobre 2008 devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette,

relève la société à responsabilité limitée A s. à r. l. de toutes les condamnations prononcées contre elle en première instance,

rejette la demande de B en allocation d'une indemnité de procédure,

le condamne à payer à la société à responsabilité limitée A sur base de l'article 240 du NCPC la somme de 1.000 € et à supporter les frais et dépens des deux instances avec distraction de ceux exposés en instance d'appel au profit de Maîtres Anne-Marie Schmit et Georges Pierret, avocats constitués, sur leurs affirmations de droit.