Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du huit juillet deux mille dix

Numéro 34518 du rôle.

Composition:

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

Entre:

A, demeurant à F-,

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Gilles HOFFMANN en remplacement de l'huissier de justice Carlos CALVO de Luxembourg du 20 novembre 2008,

comparant par Maître Sabrina MARTIN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

B, exerçant le commerce en nom personnel sous la dénomination B, établie à L-,

intimée aux fins du prédit exploit HOFFMANN,

comparant par Maître Alain GROSS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Saisi d'une requête déposée le 20 décembre 2006 par A tendant à la condamnation de son ancien employeur, B, exerçant le commerce en nom personnel sous la dénomination B, à lui payer de différents chefs la somme de 13.471,55 € de même qu'à lui remettre des fiches de salaire rectifiées établies conformément à la convention collective pour les transports professionnels de marchandises par route, le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, par jugement du 18 septembre 2008, a déclaré non fondée la demande du requérant tendant à voir dire qu'il avait fait l'objet le 14 novembre 2006 d'un licenciement oral avec effet immédiat. Il a par contre nommé un consultant avec pour mission de rechercher si et dans quelle mesure le salarié avait presté des heures supplémentaires pour le compte de son employeur et d'en déterminer le cas échéant le montant.

Par exploit d'huissier du 20 novembre 2008, A a régulièrement relevé appel du jugement et conclut, par réformation, à voir dire qu'il a fait l'objet le 14 novembre 2006 d'un licenciement oral avec effet immédiat. Il demande à se voir allouer à titre de réparation du préjudice matériel et moral les sommes respectives de 13.935,6 € et 5.000 €, de même que 4.645,12 € à titre d'indemnité compensatoire pour préavis non respecté. Il réclame une indemnité de procédure de 1.500 € pour chaque instance.

La partie intimée conclut à la confirmation du jugement dont appel et à se voir allouer une indemnité de procédure de 3.000 €.

Le tribunal du travail a rejeté la demande du salarié qui soutenait avoir été licencié oralement le 14 novembre 2006 au vu de la lettre de licenciement avec effet immédiat du 10 novembre 2006 que l'appelant conteste avoir reçue, étant donné qu'elle aurait été envoyée à une adresse où il n'habitait pas. A fait valoir en ordre subsidiaire que les motifs à la base du licenciement du 10 novembre 2006 ne sont pas établis.

L'intimée soutient que l'adresse à laquelle la lettre a été envoyée était la seule adresse connue de l'employeur qui n'a pas été informé par l'appelant d'un éventuel changement d'adresse. Elle conclut au rejet de l'offre de preuve par témoins de l'appelant visant à établir la matérialité du licenciement oral du 14 novembre 2006. Elle soutient en ordre subsidiaire que le salarié ne s'est pas conformé à ses instructions en ce qu'il avait été autorisé le 5 novembre 2006 par son employeur à emprunter le camion pour se rendre pour une course privée à E-Valencia, mais qu'il n'a recontacté la société que le 8 novembre et n'a pas suivi l'ordre de cette dernière de remettre le camion dans un entrepôt de Barcelone.

Discussion

Il convient d'abord d'examiner la régularité du licenciement avec effet immédiat prononcé par l'employeur par lettre du 10 novembre 2006, étant donné que ce licenciement, avec pour effet de rompre immédiatement et définitivement les

relations de travail, aurait rendu sans objet celui allégué du 14 novembre subséquent.

Les parties ne contestent pas que l'employeur a, ce 10 novembre 2006, manifesté son intention univoque de mettre fin aux relations de travail, mais elles s'opposent quant à la portée et l'efficacité de ladite résiliation.

L'appelant dénie toute valeur juridique au licenciement en ce que le courrier de licenciement aurait été envoyé à une adresse où il n'aurait jamais été domicilié ni résidé, et n'aurait partant pas été régulièrement porté à sa connaissance de sorte qu'il n'aurait pu produire aucun effet juridique. La société fait valoir que le courrier a été envoyé à la seule adresse lui communiquée jusque là par son salarié de sorte que le licenciement aurait été valablement porté à la connaissance du salarié.

L'article L.124-10. (3) du Code du travail dispose que :

La notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave. Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification. A défaut de motivation écrite le licenciement est abusif.

Il découle de l'essence même de cette disposition légale qu'il appartient à l'employeur de porter le licenciement avec effet immédiat à la connaissance du salarié concerné, celle-ci découlant soit de la notification, partant de la réception du courrier recommandé, soit de la signature apposée sur le double de la lettre de licenciement, cette signature valant notification.

Si l'employeur notifie le courrier recommandé à la seule adresse que le salarié lui a communiquée comme étant celle de son domicile ou de sa résidence, la notification doit être considérée comme régulière, le salarié ayant pour obligation d'informer son employeur de son adresse respectivement de tout changement de domicile opéré entre temps.

La Cour entend souligner la spécificité de l'espèce qui tient aux circonstances de temps et de lieu suivantes :

Le courrier envoyé le 10 novembre 2006 - les 11 et 12 novembre ayant été un samedi et dimanche- aurait difficilement pu être réceptionné par le salarié, demeurant dans le sud de la France, avant le 14 novembre 2006, étant donné qu'il se trouvait les 13 et 14 novembre 2006 sur le chemin du retour d'un voyage en Espagne et le 14 novembre au siège de la société - date du licenciement oral allégué prononcé lorsqu'il a ramené le camion - sauf éventuellement l'hypothèse d'une réception dudit courrier par un tiers qui l'en aurait alors informé. Au moment de la présence du salarié le 14 novembre 2006 au siège de la société, cette dernière n'avait de son côté pas encore été informée de ce que le courrier avait été envoyé à une adresse qui devait s'avérer être une adresse où le salarié n'était à tout le moins pas officiellement déclaré, le courrier

contenant la lettre de licenciement ayant été retourné à l'expéditeur le 18 novembre 2006 avec la mention *n'habite pas à l'adresse indiquée* (farde de 4 pièces de Maître Alain Gross, pièce 1). Il n'est dans ces conditions pas étonnant que la société n'ait pas remis le 14 novembre 2006, comme le lui aurait permis l'article L.124-10. (3) du Code du travail, au salarié le double de la lettre de licenciement en mains propres.

Une autre particularité réside dans le fait que le salarié n'était aux services de la société que depuis le 27 septembre 2006 de sorte qu'existent peu de documents contenant une mention relative à l'adresse du salarié.

La société renvoie à la déclaration d'entrée établie le 27 septembre 2006 (farde de deux pièces de Maître Alain Gross, numéro 2) de laquelle il ressort que le salarié habite à *Le Moncalm, 2, rue des Chevaliers de Malt/chez M à F-34290* Lattes. Même si ce dernier se met, dans ses conclusions du 20 janvier 2010 à émettre des doutes quant à l'authenticité de la signature censée être la sienne apposée en bas dudit document, la Cour tient pour établi que ladite déclaration a été remplie par l'employeur sur base des renseignements lui fournis par le salarié. La Cour se demande d'ailleurs quel intérêt aurait eu la société de mentionner sur un document une adresse différente de celle lui fournie par son salarié.

Il est d'ailleurs étonnant que ce dernier ne prenne dans ses conclusions jamais position quant à cette adresse, sauf à dire qu'il n'y était pas domicilié. La Cour tient par contre pour très vraisemblable que l'adresse y indiquée est celle d'une de ses connaissances. En effet, dans la déclaration ci-dessus, l'adresse est suivie de la mention */chez M*, détail curieusement passé sous silence par les parties litigantes. Ce détail prend cependant encore plus d'importance à lire l'attestation testimoniale de Mme Muriel Pieraut (farde de deux pièces de Maître Alain Gross, numéro 1) qui, en sa qualité de secrétaire de la société, y déclare que le salarié ne lui a fourni qu'une seule et même adresse de son domicile, à savoir celle reprise ci - dessus, le témoin faisant suivre l'adresse de *(chez Mme Ondel Christine).* Ici encore l'appelant ne souffle mot sur l'identité de cette personne dont les coordonnées ne peuvent être parvenues à l'employeur que par l'intermédiaire de son salarié.

La Cour retient, sans devoir faire droit à l'offre de preuve de l'intimée par l'audition de Muriel Pieraut et examiner tous les autres documents censés établir l'adresse véritable de l'appelant, que ce dernier a fourni à l'employeur une adresse précise, étant cependant entendu que cette adresse n'était pas la sienne, mais celle d'une de ses connaissances.

Si dès lors l'employeur envoie un courrier à l'adresse de cette dernière, mais en n'y faisant figurer que le nom du salarié sans mentionner que l'envoi est à remettre entre les mains de cette connaissance, il ne saurait s'étonner de ce que les services postaux retournent la lettre à l'expéditeur, le destinataire n'ayant effectivement jusqu'à preuve du contraire, non établie en l'espèce, pas de domicile officiel à ladite adresse. La Cour relève au passage que les services postaux ne sont pas tenus, tels que le sont notamment les huissiers de justice

chargés de notifier un acte judiciaire, de vérifier l'exactitude de l'adresse du destinataire et de la rechercher le cas échéant.

La lettre recommandée du 10 novembre 2006 est adressée à A, l'adresse y indiquée reprise ci-dessus n'étant pas suivie respectivement précédée du nom de la connaissance du salarié.

L'employeur, en possession de cette information, se devait cependant de la faire figurer sur le courrier recommandé étant donné qu'il y avait risque évident qu'il n'arrivât pas à destination, au vu des mentions fournies par le salarié.

Il y a lieu d'en conclure que le licenciement prononcé par lettre du 10 novembre 2006 et non régulièrement notifié à son destinataire ne saurait avoir produit aucun effet juridique, le salarié n'ayant pas été dûment mis dans la situation de pouvoir réceptionner ledit courrier et de prendre connaissance de la motivation se trouvant à la base de la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail.

Il convient partant de rechercher si l'appelant a fait l'objet, tel qu'il le soutient, le 14 novembre 2006 d'un licenciement oral qui serait à qualifier d'abusif pour avoir été prononcé en violation de l'article L.124-10. (3) du Code du travail.

La société conteste avoir licencié le salarié de manière orale et se réfère au licenciement avec effet immédiat prononcé le 10 novembre précédent et dont elle ignorait au moment du prétendu licenciement oral qu'il n'allait pas être réceptionné par le salarié et lui être retourné par après.

L'appelant à qui il appartient d'en établir la réalité verse une attestation testimoniale de Louis Feldesi du 16 décembre 2006 (farde I de Maître Sabrina Martin, pièce 3). Abstraction faite de la lettre du même témoin du 26 juin 2007 (farde de quatre pièces de Maître Alain Gross, pièce 3) adressée au litis mandataire de la société dans laquelle il déclare retirer les déclarations faites précédemment, il ne ressort pas de l'attestation du 16 décembre 2006 que l'appelant a été licencié oralement par la société le 14 novembre 2006. Outre le fait que l'attestateur semble déduire l'existence dudit licenciement du comportement du salarié qui, après avoir ramené le camion pris en charge par un autre salarié, a retiré ses affaires personnelles dudit camion, ses déclarations ne permettent de déterminer ni la manière dont le licenciement aurait été prononcé, ni le responsable de la société qui aurait agi de la sorte.

L'offre de preuve de l'appelant tendant à établir qu'il a été licencié oralement par B par l'audition dudit témoin est à rejeter étant donné qu'il est établi au regard des deux documents relevés ci-dessus émanant dudit témoin qu'il ne sera pas à même de fournir plus de détails que ceux dont il a d'ores et déjà fait état dans son attestation testimoniale.

L'appel de A en ce qu'il tend à voir déclarer abusif le licenciement n'est partant pas fondé.

Sa demande tendant à se voir allouer une indemnité de procédure pour la première instance est prématurée, la juridiction du travail n'ayant pas encore statué sur sa demande afférente.

Au vu du sort réservé à l'appel et aux dépens, sa demande en allocation d'une telle indemnité pour l'instance d'appel est à rejeter.

Il en est de même de celle de l'intimée qui n'établit pas l'inéquité requise par l'article 240 du NCPC.

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 non fondé,

confirme le jugement déféré,

rejette les demandes en indemnité de procédure,

condamne A aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Maître Alain Gross, avocat constitué, sur ses affirmations de droit.