Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du quinze juillet deux mille dix

Numéro 35596 du rôle.

Composition:

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

Entre:

A, ouvrier, demeurant à F-,

appelant aux termes d'un exploit d'huissier de justice Frank SCHAAL de Luxembourg du 22 décembre 2009,

comparant par Maître Luc MAJERUS, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette,

et:

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

intimée aux fins du prédit exploit SCHAAL,

comparant par Maître Bernard FELTEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée le 14 février 2008, A a fait convoquer la société anonyme B devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de s'y entendre déclarer abusif son licenciement avec effet immédiat du 1ier octobre 2007 et condamner à lui payer 3.140,56 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, 20.000 € à titre de dommage matériel et 15.000 € à titre de dommage moral ainsi que pour voir constater qu'il a été victime d'un harcèlement moral et condamner l'employeur à lui payer de ce chef des dommages-intérêts de 150.000 €. Il réclamait de même une indemnité de procédure de 1.500 €.

Par jugement du 16 novembre 2009, le tribunal du travail a dit non fondée la demande en indemnisation du chef de harcèlement moral.

Pour le surplus, il a admis la société B à prouver par témoins les motifs invoqués dans la lettre de licenciement.

Contre ce jugement, A a interjeté appel par exploit du 22 décembre 2009.

Il demande à la Cour de dire en ordre principal que son licenciement est abusif pour être intervenu en période de protection légale prévue par l'article L.121-6. du code du travail, subsidiairement de dire que la lettre de licenciement n'est pas rédigée avec la précision requise par le code du travail et plus subsidiairement encore de dire que les faits lui reprochés dans la lettre de licenciement ne sont pas constitutifs d'une faute grave pouvant justifier un licenciement avec effet immédiat. Il demande en conséquence à la Cour de déclarer le licenciement abusif et de condamner l'employeur au paiement des montants réclamés en première instance.

Il demande de même la réformation du jugement de première instance en ce que sa demande en réparation du préjudice subi du fait du harcèlement moral a été rejetée et qu'il n'a pas été admis à prouver par témoins les faits de harcèlement qu'il reprochait à son employeur.

La société B ayant opposé l'irrecevabilité de l'appel pour être prématuré, l'affaire fut clôturée pour statuer d'abord sur la recevabilité de l'appel.

Aux termes des articles 579, 580 et 355 du nouveau code de procédure civile, les jugements qui tranchent dans leur dispositif une partie du principal et ordonnent une mesure d'instruction ou une mesure provisoire peuvent être immédiatement frappés d'appel comme les jugements qui tranchent tout le principal. Il en est de même lorsque le jugement qui statue sur une exception de procédure, une fin de non-recevoir ou tout autre incident de procédure, met fin à l'instance. Les autres jugements, et notamment ceux qui ordonnent ou refusent d'ordonner une mesure d'instruction, ne peuvent être frappés d'appel indépendamment des jugements sur le fond que dans les cas spécifiés par la loi.

Il en résulte que l'appel est irrecevable lorsque le jugement ne met pas fin à l'instance et ne tranche, dans son dispositif, rien au principal. Il n'y a pas lieu de tenir compte, à cet égard, des motifs de la décision, ni des dispositions non contenues dans le dispositif. Pour l'application de ce principe, il convient de distinguer entre les différents chefs indépendants de la demande.

Il s'ensuit que le tribunal du travail n'ayant en l'espèce tranché que la demande en paiement de dommages et intérêts du chef du prétendu harcèlement moral dont A aurait été victime, demande qui est indépendante de celle relative à la régularité du licenciement, par rapport à laquelle le tribunal s'est borné à ordonner avant tout autre progrès en cause une mesure d'instruction, sans rien trancher au principal quant à cette demande dans le dispositif de sa décision, l'appel, relevé dans les formes et délai légaux, n'est recevable que pour autant qu'il vise les dispositions du jugement précité du 16 novembre 2009 relative à la demande en paiement d'une indemnité réparatrice pour harcèlement moral mais irrecevable en ce que la régularité du licenciement est concerné.

Il convient de refixer l'affaire à une date ultérieure pour permettre aux parties de conclure sur le fond par rapport à la demande relative au harcèlement moral.

Dans cette attente il y a lieu de réserver les demandes en paiement d'une indemnité de procédure formulées de part et d'autre ainsi que les frais.

PAR CES MOTIFS:

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

dit irrecevable l'appel pour autant qu'il se rapporte à la question de la régularité du licenciement

le dit recevable pour le surplus ;

refixe l'affaire pour conclure sur le fond de l'affaire en ce que le harcèlement moral est concerné à l'audience du 16 septembre 2010, à 15.00 heures de l'après-midi, salle CR.0.19 de la Cour d'appel.

réserve tous autres moyens des parties et les frais ainsi que les demandes en paiement d'une indemnité de procédure.