Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du vingt-huit janvier deux mille dix.

Numéro 34482 du rôle.

Composition:

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

Entre:

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

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Pierre BIEL de Luxembourg du 23 décembre 2008,

comparant par Maître Christel HENON, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

B, demeurant à B-,

intimé aux fins du prédit exploit BIEL,

comparant par Maître Bertrand CHRISTMANN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par jugement du 24 novembre 2008, le tribunal du travail de Luxembourg a déclaré abusif le licenciement de B prononcé le 9 novembre 2007 par son employeur, la société anonyme A S.A., et condamné ce dernier à lui payer la somme de 5.232,83 € avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice de même qu'une indemnité de procédure de 300 €.

Par exploit d'huissier du 23 décembre 2008, la société anonyme A a régulièrement interjeté appel contre le jugement et conclut, par réformation, à voir déclarer régulier le licenciement du 9 novembre 2007 et l'intimé s'entendre débouter de toutes ses demandes, subsidiairement, pour le cas où la Cour devait confirmer le tribunal en ce qu'il a déclaré abusif le licenciement, ramener les montants alloués au salarié à de plus justes proportions. Elle réclame une indemnité de procédure de 1.000 €.

B conclut à la confirmation du jugement en ce que le licenciement a été déclaré abusif, mais interjette appel incident et demande à voir fixer le préjudice matériel à la somme de 7.910 € et le préjudice moral à 4.500 €. Il conclut à se voir allouer 3.000 € du chef de dommages-intérêts pour préjudice moral subi du fait de l'appel abusif et vexatoire de même qu'une indemnité de procédure de 3.000 €.

I. La régularité du licenciement.

Engagé par contrat de travail à durée indéterminée du 20 août 2007 avec effet au 1er septembre 2007, les six premiers mois étant à l'essai, B a été licencié avec préavis le 7 novembre 2007 au motif que l'essai n'était pas concluant. Arguant de ce qu'il se trouvait au moment du licenciement en incapacité de travail, il a réclamé du chef de licenciement abusif des dommages- intérêts de 7.402 €(préjudice matériel) et 508 € du chef d'indemnité compensatoire pour jours de congé non pris, de même que 4.500 € du chef de dommage moral.

Le tribunal a retenu que le salarié avait arrêté de travailler le 7 novembre 2007 en cours de journée, qu'il s'était rendu le même jour auprès de son médecin qui l'avait déclaré incapable de travailler jusqu'au 30 novembre 2007 et qu'il avait le 7 novembre 2007 par courriel envoyé vers 18.30 heures informé l'employeur de sa maladie et fait parvenir par le même biais le certificat médical reçu par l'employeur en original le 9 novembre suivant. Il en a conclu que le salarié avait rempli les obligations lui imposées par l'article L.121-6 du Code du travail de sorte que le licenciement lui notifié le 9 novembre 2007 était abusif.

L'appelante admet avoir été informée le 7 novembre 2007 de ce que le salarié avait dû quitter son poste de travail en raison de problèmes de santé et que la lettre de résiliation du 7 novembre a été envoyée le 9 novembre 2007. Elle fait cependant valoir que les deux employés que l'intimé a informés de son état de maladie sont « de simples salariés » et qu'il aurait dû avertir l'administrateur-délégué Cyril Dagand, non informé jusqu'au moment de la notification de la lettre de licenciement.

L'article L.121-5. (4) du Code du travail dispose que sont applicables au cours de la période d'essai les dispositions de l'article L.121-6. du même code.

C'est à bon droit que l'intimé fait valoir qu'il a informé l'employée Sandra Scius, responsable des ressources humaines et Yves Steinbusch, le vice-président Benelux de la partie appelante, de sorte que ces deux personnes, au vu de leurs fonctions, étaient qualifiées pour recevoir l'information au sens de l'article L. 121-6. (1) du Code du travail. La Cour en déduit que l'employeur a été dûment informé par personne interposée le premier jour de la maladie de son salarié.

L'employeur, dûment informé par le salarié de son incapacité de travail, n'est pas en droit de notifier la résiliation du contrat de travail endéans le délai de trois jours visé à l'article L.121-6. (2) du Code du travail, sous peine de rendre illusoire la protection légale instituée par l'article L.121-6.(3) du même code en faveur du salarié qui, pour en bénéficier, se voit accorder un délai de trois jours pour faire parvenir à l'employeur le certificat de maladie attestant son incapacité de travail. L'employeur dûment averti de l'état de maladie de son salarié, mais non encore en possession du certificat médical, est partant tenu d'attendre l'expiration du délai de trois jours, avant de pouvoir procéder au licenciement du salarié, tout licenciement prononcé en violation de cette interdiction étant abusif par application de l'article L.121-6. (3) dernier alinéa du code du travail. (Cour d'appel 24 mai 2007, numéros 31438+32011)

Le licenciement prononcé par lettre du 7 novembre 2007, envoyée le 9 novembre 2007, cette dernière date étant la seule à prendre en considération pour apprécier la régularité du licenciement, l'a dès lors été en violation de l'article L.121-6.(3) dernier alinéa du Code du travail et doit partant être déclaré abusif.

II.L'indemnisation.

Le tribunal du travail a retenu, par application de l'article L.121-5. (2) du Code du travail, que le contrat de travail contenant une période d'essai était suspendu pour cause de maladie durant une période maximale d'un mois

de sorte que B avait droit au paiement de son salaire couvrant le mois durant lequel l'employeur ne pouvait pas procéder au licenciement.

La société fait valoir que le salarié n'a droit qu'au préjudice effectivement subi, préjudice qu'il resterait en défaut d'établir.

C'est à bon droit que l'intimé fait valoir que le délai de prolongation de la période d'essai d'un mois ne s'applique qu'à la fin *normale* de la période d'essai, soit à partir du 1er mars 2008, et qu'il n'y a pas lieu, tel que retenu par le tribunal, de dire que la période de suspension a commencé à courir à partir du 9 novembre 2007, étant donné que la période subséquente constituait la période de protection contre le licenciement prévue à l'article L.121-6. du Code du travail.

L'employeur a résilié le contrat de travail moyennant un préavis de 24 jours de sorte que les relations de travail ont pris fin le 3 décembre 2007, le salarié ayant été rémunéré jusqu'à cette date.

L'intimé interjette appel incident contre le jugement et demande à voir fixer le préjudice matériel subi du fait de la résiliation abusive du contrat de travail à une première période allant du 4 au 31 décembre 2007, durant laquelle il a continué à se trouver en incapacité de travail, puis à une seconde période allant du 1er au 24 janvier 2008, période correspondant au délai de préavis de 24 jours que l'employeur aurait dû respecter après l'expiration de la période de protection pour procéder à la dénonciation du contrat de travail.

Cette dernière demande n'est pas fondée, étant donné que l'employeur en résiliant, certes abusivement, le contrat de travail le 9 novembre 2007, a néanmoins respecté le délai de préavis de 24 jours et qu'il n'y pas lieu de ce chef à double indemnisation, ce d'autant plus que l'article L. 121-5. du Code du travail, traitant de la période d'essai, en ce qu'il ne renvoie pas à l'article L.124-6. du même code, ne prévoit pas de sanction consistant dans l'allocation d'une indemnité compensatoire de préavis non respecté à charge de la partie qui a sans droit résilié le contrat de travail, peu importe que le salarié la réclame, tel qu'en l'espèce, à titre de dommages-intérêts.

Sa demande en ce qu'il réclame la somme de 4.064 € à titre de dommages-intérêts couvrant la période expirant le 31 décembre 2007 est par contre fondée, B ayant durant cette période subi un dommage matériel en relation causale avec le licenciement abusif, le salarié n'ayant pas été, contrairement à ce que soutient la société, en mesure, en raison de son incapacité de travail, de se mettre activement à la recherche d'un nouvel emploi.

L'appel principal ne porte pas expressément sur le volet du jugement du tribunal qui a condamné la société à payer à l'intimé à titre d'indemnité compensatoire pour jours de congé non pris la somme de 432,83 €. Dès lors cependant que la motivation de l'acte d'appel cite le passage afférent du jugement et que l'appelante demande en ordre subsidiaire à la Cour de réduire les montants alloués à de plus justes proportions, la Cour se trouve également saisie de ce volet du litige.

L'appel principal quant à ce volet n'étant pas motivé, il est à rejeter. L'appel incident de B en ce qu'il réclame la somme de 508 € couvrant la période se terminant le 24 janvier 2008 n'est pas fondé.

En effet, l'indemnité compensatoire pour jours de congé non pris n'est pas due pour les périodes postérieures à la résiliation du contrat de travail, mais est accordée en l'espèce pour la période ayant pris fin le 3 décembre 2007, la Cour rappelant qu'aux termes de l'article L. 233-6.1. du Code du travail, les absences pour cause de maladie sont assimilées à des journées de travail effectif.

Le dommage moral subi par B du chef de la résiliation abusive du contrat de travail est, par réformation du jugement, compte tenu des circonstances du licenciement, à fixer à 1.500 €.

Ce dernier a partant droit au montant total de (4.064+432,83+1.500) 5.996,83 €.

Le tribunal est à confirmer par adoption de sa motivation en ce qu'il a alloué au salarié du chef d'indemnité de procédure la somme de 300 €.

La demande de B en indemnisation du dommage à lui causé du chef d'appel abusif et vexatoire n'est pas fondée, aucune intention de nuire ou de faute grossière équipollente au dol n'étant établie dans le chef de l'appelante.

Les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure sont à rejeter, aucune d'elles ne justifiant de l'iniquité 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 les appels principal et incident,

dit l'appel principal non fondé,

dit l'appel incident partiellement fondé,

réformant:

condamne la société anonyme A S.A. à payer à B la somme de 5.996,83 € avec les intérêts légaux à courir à partir du 7 mars 2008 jusqu'à solde,

confirme le jugement pour le surplus,

rejette la demande de B basée sur l'article 6-1 du Code civil ainsi que celles des parties en allocation d'une indemnité de procédure,

fait masse des frais et dépens des deux instances et les impose pour 2/3 à la société anonyme A S.A. et pour un tiers à B avec distraction de ceux exposés en instance d'appel au profit de Maîtres Christel Henon et Bertrand Christmann, avocats constitués, sur leurs affirmations de droit.