Assistance judiciaire a été accordée à A par le délégué du Bâtonnier en date du 9 avril 2009.

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du vingt-cinq mars deux mille dix

Numéro 34356 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 Guy ENGEL de Luxembourg du 17 septembre 2008,

comparant par Maître Sonia POLNIASZEK, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

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

intimée aux fins du prédit exploit ENGEL,

comparant par Maître Pierre ELVINGER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée en date du 12 mai 2005, A a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme B, ci-après B, devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de s'y entendre déclarer abusif son licenciement avec préavis du 7 janvier 2005 et condamner à lui payer 20.000 € à titre d'indemnité pour licenciement abusif sinon en ordre subsidiaire 1.800 € à titre d'indemnité pour licenciement irrégulier en la forme ainsi qu'une indemnité de procédure de 1.000 €.

Par jugement du 8 juillet 2008, le tribunal du travail a déclaré abusif le licenciement mais débouté A de sa demande en indemnisation, jugeant que celui-ci n'avait pas justifié avoir subi un quelconque préjudice ni versé aucune pièce témoignant d'un préjudice matériel ou moral en relation causale avec le licenciement.

Il a de même débouté B de sa demande en paiement d'une indemnité de procédure.

Contre ce jugement A a interjeté appel limité par exploit du 17 septembre 2008, demandant, par réformation, à la Cour de condamner B à lui payer 12.000 € à titre de préjudice matériel et 8.000 à titre de préjudice moral subi du fait de son licenciement abusif ainsi qu'une indemnité de procédure de 1.000 € pour l'instance d'appel.

Par conclusions notifiées le 18 février 2009, B a interjeté ***appel incident*** et demande la réformation du jugement entrepris en ce que le licenciement a été déclaré abusif. En ordre subsidiaire, elle demande le débouté de l'appel principal, A restant en défaut de prouver un quelconque préjudice en relation causale avec le licenciement, contestant en ordre tout à fait subsidiaire les montants réclamés.

Les appels principal et incident, faits selon les formes et délai de la loi, sont à déclarer recevables.

Le licenciement

Engagé suivant contrat de travail à durée indéterminée du 22 août 2003 par B en qualité d'électricien, A fut licencié par courrier recommandé du 7 janvier 2005 avec un préavis de 2 mois expirant le 14 mars 2005 assorti d'une dispense de travail durant le délai de préavis.

Par lettre recommandée du 20 janvier 2005, A a demandé les motifs du licenciement qui lui furent fournis par lettre du 14 février 2005, motifs qu'il a contestés par lettre de son mandataire du 10 mai 2005, contestant en même temps la régularité de son licenciement.

Dans sa requête introductive d'instance du 12 mai 2005 il contesta autant la précision des motifs que leur caractère réel et sérieux. En ordre subsidiaire et

pour le cas où le licenciement ne serait pas déclaré abusif, il demanda de déclarer le licenciement irrégulier quant à la forme, la formalité de l'entretien préalable n'ayant pas été respectée.

La précision des motifs

La lettre de motivation du 14 février 2005 de B étant conçue dans les termes suivants :

« Monsieur,

Concerne: Votre demande de motif de licenciement.

Suite à votre courrier du 20 janvier 2005, vous trouverez ci-dessous les raisons qui nous ont menées à vous licencier.

Après analyse de quelques chantiers, dont la Salle de Concert, sur lesquels vous avez travaillé nous constatons que vous avez un rendement très faible.

Vous avez, également, été surpris plusieurs fois à manger sur le chantier alors que l'interdiction était formelle.

Le fait d'aller parler avec d'autres corps de métier qui n'ont aucun lien avec votre travail ralentit la bonne marche du chantier.

Lors des congés du chef de chantier, vous vous êtes proposé pour faire une partie de l'installation des avertissements incendie. Après vérification, il s'est avéré que le travail effectué était quasiment complètement fautif.

Malgré une ultime réprimande verbale en présence de Messieurs Valette et Ruymen, votre comportement ne s'est pas amélioré.

Etant donné que par votre comportement, vous compromettez la confiance que notre client nous porte, nous avons procédé au licenciement moyennant délia de préavis.

Nous restons à votre disposition pour toute information supplémentaire et vous prions d'agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

Luc Janssens,
Directeur des Ressources Humaines Benelux ».

C'est à bon droit que le tribunal du travail a jugé que la lettre de motivation ne remplissait pas les critères de précision dégagés par la loi et la jurisprudence, les termes employés « *rendement très faible »,« ralentit la bonne marche du chantier », « travail effectué était quasi complètement fautif »* sans aucune précision par rapport aux circonstances et aux dates des faits, étant trop vagues, ne permettant ni au salarié licencié de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés pour juger en pleine connaissance de cause de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des

indemnités prévues par la loi en cas de licenciement abusif, ni aux juges d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs notifiés.

C'est encore à bon droit que les juges de première instance ont rejeté l'offre de preuve respectivement les attestations testimoniales versées par B en retenant que seuls les motifs indiqués dans la lettre de motivation avec une précision suffisante pouvaient être complétés par l'ajout de détails, la possibilité de compléter les précisions fournies ne pouvant néanmoins suppléer à une absence de précision originaire des motifs énoncés.

C'est en se ralliant à cette interprétation correcte de l'article L.124-11. (3) du code du travail que la Cour ne tient pas compte de la pièce versée par B qui, selon elle, apporterait des précisions par rapport à la période et au chantier où les prétendues fautes de A auraient été commises ni de l'attestation testimoniale d'Olivier RUYMEN, qui, du reste, est tout aussi imprécise que la lettre de motivation.

L'appel incident est dès lors à déclarer non fondé et le jugement est à confirmer en ce qu'il a déclaré abusif le licenciement du 7 janvier 2005.

L'indemnisation

A critique le jugement en ce que sa demande en réparation des préjudices matériel et moral a été rejetée.

Licencié le 7 janvier 2005 avec effet au 14 mars 2005 et bénéficiant d'une dispense de travail durant la période de préavis, A s'est mis rapidement à la recherche d'un nouvel emploi ainsi qu'en en témoignent les pièces, ne se limitant pas à répondre aux offres d'emploi faites par l'intermédiaire de l'Agence Nationale Pour l'Emploi auprès de laquelle il s'était inscrit mais en présentant encore spontanément ses propres candidatures auprès d'entreprises telles CEL, ELCOM ou ARCELOR et il ne saurait dès lors lui être reproché de n'avoir fait aucune démarche sérieuse pour retrouver un nouvel emploi, démarches demeurées infructueuses durant plus qu'une année.

Il se dégage d'autre part des renseignements fournis et des pièces produites en cause qu'à l'expiration de sa période d'essai, A s'était engagé dans un crédit immobilier et que suite au licenciement il fut confronté à de sérieux problèmes de remboursement et de paiement dans tous les domaines de sorte qu'il a subi un dommage certain.

Compte tenu de son âge, de sa qualification professionnelle et de la situation sur le marché de l'emploi, la Cour fixe à 4 mois à partir de la fin du contrat de travail, 14 mars 2005, la période pendant laquelle le préjudice matériel de A peut légitimement être mis en relation causale directe avec le licenciement.

Il y a partant lieu, par réformation du jugement entrepris, de condamner la société anonyme B à payer à A un dommage matériel de 8.056,52 € (4 x 2.014,13 €) outre les intérêts légaux.

Compte tenu des circonstances du licenciement et du degré de son ancienneté, il convient de lui allouer en outre un dommage moral de 1.000 €.

Comme A bénéficie de l'assistance judicaire, il y a lieu à rejet de sa demande tendant à l'allocation d'une indemnité de procédure.

PAR CES MOTIFS:

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

reçoit les appels principal et incident ;

dit non fondé l'appel incident ;

dit partiellement fondé l'appel principal ;

réformant :

condamne la société anonyme B à payer à A la somme de 9.056,52 € avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice, 12 mai 2005, jusqu'à solde,

rejette la demande de A en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel;

confirme pour le surplus ;

condamne la société anonyme B aux frais et dépens de l'instance d'appel.