

Arrêt N° 132/17 - VIII - Travail

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du neuf novembre deux mille dix-sept

Numéro 42367 du rôle.

Composition:

Lotty PRUSSEN, président de chambre;
Agnès ZAGO, premier conseiller;
Jeanne GUILLAUME, premier conseiller;
Alain BERNARD, greffier.

Entre:

A.), demeurant à D-(...),

appelant aux termes d'un acte de l'huissier de justice Gilbert RUKAVINA de Diekirch du 8 mai 2015,

comparant par Maître Mario DI STEFANO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

la société anonyme SOC1.) S.A., établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son conseil d'administration,

intimée aux fins du prédit acte RUKAVINA,

comparant par Maître Alexandre CHATEAUX, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée en date du 1^{er} septembre 2011, A.) a fait convoquer son ancien employeur la société anonyme SOC1.) S.A. devant le tribunal du travail de Luxembourg pour le voir condamner à lui payer suite à son licenciement qu'il qualifie d'abusif les montants de 20.000,- EUR au titre de dommages et intérêts pour préjudice matériel, de 20.000,- EUR au titre de dommages et intérêts pour préjudice moral, de 16.915,84 EUR au titre de l'indemnité compensatoire de préavis, de 4.228,96 EUR au titre de l'indemnité de départ et de 4.263,20 EUR au titre de l'indemnité compensatoire pour congés non pris, soit en tout le montant de 65.400,- EUR avec les intérêts légaux tels que de droit à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Le requérant a demandé en outre une indemnité de procédure d'un montant de 2.000,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance, ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir nonobstant toute voie de recours et sans caution.

La société SOC1.) S.A, contestant avoir licencié A.) et affirmant que ce dernier aurait démissionné en date du 12 juillet 2011, a conclu au débouté de la demande.

Par jugement rendu en date du 16 octobre 2012, le tribunal du travail de Luxembourg a donné acte à A.) de la diminution de sa demande en réparation du préjudice matériel subi au montant de 9.513,30 EUR, de sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis au montant de 12.800,- EUR, de sa demande en paiement d'une indemnité de départ au montant de 3.200,- EUR et de sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris au montant de 3.225,89 EUR. Il a déclaré d'ores et déjà fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris pour le montant de 1.309,- EUR et a condamné la société SOC1.) S.A. à lui payer ledit montant avec les intérêts légaux à partir du 1^{er} septembre 2011, date du dépôt de la requête jusqu'à solde. Pour le surplus, et avant tout autre en cause, il a admis la société SOC1.) S.A. à prouver par l'audition de B.), C.) et D.) qu'A.) a démissionné de son poste de travail en date du 12 juillet 2011.

Par jugement rendu en date du 10 mars 2015, le tribunal du travail de Luxembourg, se référant aux différents témoignages entendus dans le cadre de la mesure d'instruction, a dit qu'A.) a démissionné de son poste de travail en date du 12 juillet 2011 et l'a débouté de toutes ses demandes. En outre, il a condamné A.) à payer à la société SOC1.) S.A. une indemnité compensatoire de préavis de 2.268,26 EUR avec les intérêts légaux à compter du 27 septembre 2012, jour de la demande en justice, jusqu'à solde, ainsi qu'une indemnité de procédure de 1.500,- EUR.

Par exploit d'huissier du 8 mai 2015, A.) a régulièrement relevé appel dudit jugement.

Il demande, par voie de réformation, à voir dire qu'il n'a pas démissionné de son poste de travail auprès de la société SOC1.) S.A. mais que cette dernière l'a licencié en date du 12 juillet 2011, sinon en date du 21 juillet 2011, sinon en date du 8 août 2011 et que le licenciement, qui est survenu pendant son congé de maladie, est abusif.

Il renvoie aux témoignages entendus dans le cadre de l'enquête et de la contre-enquête, qui prouvent selon lui qu'il était malade le 12 juillet 2012 et qu'il n'avait nullement l'intention de démissionner. Ce serait son employeur qui l'aurait désaffilié en date du 12 juillet 2012 et ne lui aurait plus payé son salaire après cette date. En date du 7 août 2012, il lui aurait fait part oralement de son licenciement.

Concernant son congé de maladie, il renvoie à trois certificats médicaux, qu'il dit avoir fait parvenir à son employeur aux dates, respectivement, des 12, 18 et 22 juillet 2011.

Il demande partant à être déchargé des condamnations prononcées à son encontre et sollicite du chef de licenciement qu'il qualifie d'abusif la condamnation de la société SOC1.) S.A. au paiement du montant de 9.073,04 EUR au titre de l'indemnité compensatoire de préavis, du montant de 2.268,26 EUR au titre de l'indemnité de départ, du montant de 8.454,12 EUR au titre de l'indemnité pour préjudice matériel subi, du montant de 20.000 EUR au titre de l'indemnité pour préjudice moral subi, tous ces montants augmentés des intérêts légaux à compter du 1^{er} septembre 2011, jour de l'introduction de la requête jusqu'à solde et de voir dire en outre que le taux d'intérêt sera majoré de trois points à partir du premier jour du troisième mois qui suit la signification de l'arrêt à intervenir.

Pour autant que de besoin, il offre de prouver par l'audition d'E.) et de F.) les faits suivants :

« Que Monsieur A.) a, lors de la fin de son arrêt de travail pour cause de maladie, qui courrait jusqu'au 7 août 2011, contacté par téléphone le bureau du personnel de la société SOC1.) S.A. afin de savoir où il devait se rendre pour effectuer son travail ;

Que lors de cet appel téléphonique F.), secrétaire de la société SOC1.) S.A., a répondu à Monsieur A.) et lui a dit qu'il a été licencié par la société SOC1.) S.A. le 12 juillet 2011. »

A titre subsidiaire, il demande à voir déclarer le licenciement irrégulier quant à la forme, au motif qu'il ne lui a pas été notifié par écrit, et il demande de ce chef la condamnation de l'intimée au paiement du montant de 2.268,26 EUR sur base de l'article L.124-12 du Code du travail.

En tout état de cause, A.) sollicite une indemnité de procédure de 2.500,- EUR pour la première instance et de 5.000,- EUR pour l'instance d'appel.

La société SOC1.) S.A. conteste avoir licencié A.) et sollicite la confirmation du jugement du 10 mars 2015.

Elle demande encore qu'A.) soit débouté de sa demande basée sur l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile et condamné à lui payer une indemnité de procédure de 2.000,- EUR pour l'instance d'appel.

Elle fait valoir que la démission d'A.) serait établie par les différents témoignages entendus dans le cadre de l'enquête. Elle demande le rejet, pour défaut de pertinence et de précision, de l'offre de preuve présentée par l'appelant.

Elle conteste encore qu'A.) ait été en congé de maladie jusqu'au 7 août 2011. En tout état de cause, elle n'en aurait pas été informée.

En effet, si elle admet avoir reçu le premier certificat médical daté du 12 juillet 2011, elle conteste cependant avoir reçu d'autres certificats relatifs à une prolongation du congé de maladie. De même, elle n'aurait à aucun moment été informée oralement du prolongement du congé de maladie d'A.).

A titre subsidiaire, elle conteste les montants réclamés et conclut au rejet de la demande basée sur l'article L.124-12 du Code du travail, au motif qu'il s'agirait d'une demande nouvelle.

Quant à la résiliation du contrat de travail

C'est à bon droit que les premiers juges ont retenu qu'il incombe à l'employeur, qui ne conteste pas avoir désaffilié A.) en date du 18 juillet 2011 et ne plus lui avoir payé son salaire après cette date, d'établir que ce dernier a démissionné en date du 12 juillet 2011.

Pour qu'il y ait démission valable, il suffit que le salarié exprime clairement et d'une façon réfléchie son intention de quitter définitivement l'entreprise.

La démission du salarié peut même résulter de son comportement dès lors que ce comportement révèle sans ambiguïté une volonté libre du salarié de mettre fin à la relation de travail.

Il convient partant d'analyser les dépositions des différents témoins entendus dans le cadre de la mesure d'instruction, auxquelles les deux parties se réfèrent pour soutenir chacune sa version des faits.

Les témoignages de C.) et B.) ayant été intégralement repris dans le jugement entrepris, la Cour s'y réfère tout en résumant le contenu.

Il résulte des dépositions desdits témoins, que le 12 juillet 2011 A.), bien qu'il eût dû être en congé, a accepté d'effectuer un transport d'Allemagne vers le Danemark, l'employeur lui ayant demandé de partir le soir à minuit. Vers 14 heures, C.), en charge du Dispatching au sein de la société SOC2.), a remarqué sur l'ordinateur qu'A.) était déjà en route avec son camion. Il lui a

alors téléphoné pour lui dire qu'il aurait dû rester à la maison et ne partir que le soir. Dans la discussion qui s'ensuivit A.) lui a dit qu'il démissionnait.

Informé par C.), B.) a également téléphoné à A.) pour lui demander la raison de son départ prématuré et lui dire qu'il ne serait probablement pas payé puisqu'il n'avait pas respecté les instructions de son employeur. A.) a alors retéléphoné à C.) pour lui dire qu'il laisserait le camion en chemin et que sa femme viendrait le chercher. Alerté par C.), B.) l'a rappelé et après qu'A.) lui a dit « *dass es ihm nicht gut ginge und dass er das Theater nicht mehr mitmachen würde* », il lui a demandé de ne pas laisser le camion sur le bord de la route mais de le garer sur le parking d'une station essence. Une demi-heure plus tard A.) l'a rappelé pour lui dire que le camion était stationné sur l'aire de service de la station essence VV.) et qu'il avait donné la clé à un employé de la station essence. Il lui a encore dit qu'il démissionnait et qu'il ne roulerait plus un mètre pour l'entreprise. A la question, s'il était sûr de ce qu'il faisait, il a répondu par « oui ». B.) lui a encore une fois demandé de réfléchir, mais il a répondu qu'il démissionnait. B.) lui a ensuite demandé d'informer C.) de sa démission, ce qu'il a fait. Le témoin D.), qui a dû prendre un taxi pour aller récupérer le camion, a précisé que le camion avait été totalement vidé.

Il suit de ce qui précède qu'A.) a, par trois fois, dit à B. qu'il démissionnait, qu'il l'a confirmé à C.) et qu'il a quitté les lieux après avoir enlevé toutes ses affaires de son camion.

Pour expliquer son attitude, A.) fait plaider qu'il n'aurait pas été dans son état normal, qu'il ne se serait pas senti bien et qu'il avait téléphoné à son employeur pour lui dire qu'il allait se rendre chez son médecin.

Il résulte cependant des différents témoignages que c'est l'employeur qui lui a téléphoné pour lui demander la cause de son départ prématuré et que ce n'est que suite à la discussion qui s'ensuivit qu'il a informé son employeur qu'il allait se rendre chez le médecin.

Le fait que C.) et B.) ait déclaré « *dass er ein bisschen aufgeregt war* », respectivement « *Herr A.) machte einen verwirrten Eindruck* », de même que les déclarations très vagues de l'épouse d' A.) sur son état de santé le jour des faits ou encore le certificat médical du 12 juillet 2011, n'établissent pas qu'A.) était dans un état d'énervement tel que sa volonté n'était ni libre ni réfléchie. Sachant que son employeur lui avait demandé de ne partir qu'à minuit, il devait s'attendre à ce que ce dernier lui demande de s'en tenir à ce qui avait été convenu.

Enfin et surtout, sa volonté réfléchie et définitive de démissionner est établie par le fait qu'il n'a plus recontacté son employeur après le 15 juillet 2011 pour l'informer du prolongement de son congé de maladie.

En effet, selon l'article L.121-6 du Code du travail, le salarié incapable de travailler pour cause de maladie est obligé le jour même de l'empêchement d'en avertir personnellement ou par personne interposée son employeur et de lui

soumettre un certificat attestant son incapacité de travail le troisième jour de son absence au plus tard.

Il va de soi que si A.) avait voulu, malgré sa démission annoncée en date du 12 juillet 2011, continuer à travailler pour son employeur, il lui aurait incombé de prévenir ce dernier en dates des 15, respectivement 18, et 22 juillet 2011 de la prolongation de son congé de maladie et de lui faire parvenir les certificats du 15 et 22 juillet 2011 endéans le délai légal de trois jours.

Or, hormis le fait qu'A.) n'a ni établi, ni même allégué, avoir immédiatement averti son employeur des prolongations de son congé de maladie, il ne résulte pas des pièces qu'il a versées, en l'absence de toute mention quant au destinataire sur le récépissé de la poste (pièce 20 de la farde de pièces de Maître Di Stefano), qu'il aurait envoyé le certificat médical du 15 juillet 2011 à la société SOC1.) S.A, ni que les certificats médicaux des 15 et 22 juillet, qu'A.) dit avoir postés à II.) en Allemagne, soient parvenus à son employeur endéans les trois jours.

Si A.) avait, comme il le soutient, voulu rester au service de la société SOC1.) S.A. il n'aurait pas manqué d'envoyer les certificats relatifs à la prolongation du congé médical par fax le jour même, comme il l'avait fait pour le certificat initial, ou de téléphoner à son employeur pour l'informer de son incapacité de reprendre le travail.

Il suit de ce qui précède qu'A.) a manifesté tant par ses dires que par son comportement son intention claire et réfléchie de démissionner.

Il y a partant lieu de confirmer le premier jugement en ce qu'il a retenu que la résiliation du contrat de travail est intervenue à l'initiative de l'appelant et débouté ce dernier de ses demandes du chef de licenciement abusif, ainsi que de sa demande basée sur l'article L.124-12 précité.

Etant donné qu'A.) a démissionné de son poste de travail sans avoir respecté le délai de préavis prévu par la loi, il y a également lieu de confirmer les premiers juges en ce qu'ils ont déclaré la demande reconventionnelle de la société SOC1.) S.A. fondée et condamné A.) à lui payer le montant de 2.268,26 EUR avec les intérêts légaux à compter du 27 septembre 2012, jour de la demande en justice jusqu'à solde.

Par ailleurs, il serait inéquitable de laisser à charge de la partie intimée, qui a dû recourir aux services d'un avocat pour se défendre devant la Cour d'appel contre les prétentions injustifiées de son ancien salarié, l'entièreté des frais non compris dans les dépens.

La Cour fixe le montant devant lui revenir de ce chef à 1.000,- EUR.

Eu égard à l'issue de l'affaire en instance d'appel et à la décision à intervenir quant aux dépens, le jugement est à confirmer en ce qu'il a débouté A.) de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour la première instance.

De même, A.) est à débouter de sa demande basée sur l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile pour l'instance d'appel.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit l'appel d'A.);

le dit non fondé ;

confirme le jugement entrepris ;

déboute A.) de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel;

condamne A.) à payer à la société SOC1.) S.A. le montant de 1.000,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

condamne A.) aux frais et dépens de l'instance d'appel.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par Lotty PRUSSEN, président de chambre, en présence du greffier Alain BERNARD.