

Arrêt N° 10/19 - VIII - Travail

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du dix-sept janvier deux mille dix-neuf

Numéro CAL-2018-00012 du rôle.

Composition:

Lotty PRUSSEN, président de chambre;
Monique HENTGEN, premier conseiller;
Jeanne GUILLAUME, premier conseiller;
Alain BERNARD, greffier.

Entre:

A), demeurant à L-(...),

appelant aux termes d'un acte de l'huissier de justice Frank SCHAAL de Luxembourg du 11 décembre 2017,

comparant par Maître Vic KRECKE, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

la société à responsabilité limitée SOC1), établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son gérant,

intimée aux fins du prédit acte SCHAAL,

comparant par Maître Miloud AHMED-BOUDOUDA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par requête du 9 novembre 2015, A) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOC1) devant le tribunal du travail de Luxembourg pour y entendre qualifier le contrat de travail conclu entre parties de contrat de travail à durée indéterminée, pour dire qu'il a été licencié oralement avec effet immédiat en date du 8 août 2015 et pour dire que le licenciement querellé est abusif. Il a encore demandé la condamnation de son ancien employeur à lui payer, à titre de dommages et intérêts pour préjudice matériel (5.000,- EUR) et préjudice moral (2.500,- EUR), ainsi que d'indemnité compensatoire de préavis (4.000,- EUR), le montant total de 11.500,- EUR avec les intérêts légaux à partir de la date de la demande en justice jusqu'à solde. En outre, il a sollicité une indemnité de procédure de 1.500,- EUR.

Par jugement rendu le 26 octobre 2017, le tribunal du travail a donné acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, de ce qu'il n'avait pas de revendications à formuler et il l'a mis hors cause. Il a ensuite dit que les parties étaient liées par un contrat de travail à durée indéterminée, constaté que la preuve d'un licenciement oral intervenu à l'égard de A) n'était pas rapportée et déclaré non fondées les demandes de A) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et en indemnisation des dommages matériel et moral ainsi qu'en allocation d'une indemnité de procédure.

Contre ce jugement, A) a régulièrement interjeté appel limité par exploit d'huissier du 11 décembre 2017 en intimant uniquement la société SOC1). Il demande à voir confirmer le jugement en ce qu'il a mis l'ETAT hors cause et dit que les parties étaient liées par un contrat de travail à durée indéterminée.

Par réformation, il demande à voir dire, principalement, qu'il y a eu un licenciement oral avec effet immédiat en date du 8 juillet 2015, subsidiairement, qu'il y a eu un licenciement avec effet immédiat en date du 11 août 2015 et que ce licenciement est abusif parce qu'il est contraire à l'article L.121-6 du Code du travail, sinon parce qu'il n'est fondé sur aucune faute dans le chef du salarié. Il demande encore, par réformation, à voir condamner l'intimée au paiement de la somme de 4.000,- EUR à titre de préjudice matériel, de 2.500,- EUR à titre de préjudice moral et de 4.000,- EUR à titre d'indemnité compensatoire de préavis, lesdits montants à majorer des intérêts légaux à compter du dépôt de la requête introductive d'instance le 9 novembre 2015, sinon à compter de la décision à intervenir jusqu'à solde. Il sollicite encore la réformation du jugement en ce qu'il a condamné l'appelant aux frais et dépens de l'instance et ne lui a pas alloué l'indemnité de procédure de 1.500,- EUR réclamée. Il sollicite finalement une indemnité de procédure de 2.000,- EUR pour l'instance d'appel.

L'appelant précise tout d'abord que le licenciement oral est intervenu le 8 juillet 2015 au matin et non pas le 7 ou 8 août 2015, comme indiqué erronément par son ancien mandataire en première instance. Il renvoie, à cet égard, au courrier adressé le 14 septembre 2015 par l'OGBL à l'employeur ainsi qu'au courrier de réponse du 17 septembre 2015 dans lequel l'intimée aurait reconnu qu'il y avait eu une dispute en date du 8 juillet 2015.

A titre subsidiaire, il soutient que l'employeur a procédé à son licenciement avec effet immédiat en date du 11 août 2015, en le désaffiliant auprès des organismes de sécurité sociale. Il résulterait en outre clairement du reçu pour solde de tout compte, du certificat de travail et du certificat de salaire que l'employeur a mis un terme au contrat de travail en date du 11 août 2015. L'appelant rappelle qu'à cette date, il était en incapacité de travail et que l'employeur avait en sa possession le certificat d'incapacité de travail prolongé pour la période du 10 août au 31 août 2015, de sorte que le licenciement serait contraire à l'article L.121-6 du Code du travail et partant abusif. Même à considérer que le salarié ne bénéficiait pas de la protection conférée par le prédit article, le licenciement serait néanmoins abusif pour n'être fondé sur aucune faute dans le chef du salarié.

L'intimée conclut à la confirmation du jugement pour autant qu'il a été entrepris et sollicite une indemnité de procédure de 2.000,- EUR pour l'instance d'appel.

Elle conteste la nouvelle version des faits relative à un licenciement oral intervenu dans la matinée du 8 juillet 2015, présentée par l'appelant à l'appui de son appel, qui ne serait étayée par aucune preuve ni même offerte en preuve par témoin, et elle affirme n'avoir jamais mis un terme à la relation contractuelle de travail entre parties. Elle prétend que son salarié a quitté son poste sans motif, laissant croire à une démission volontaire. Par la suite, au lieu de demander les motifs du licenciement allégué, il aurait adressé à l'employeur des certifications d'incapacité de travail jusqu'au mois de septembre 2015. Les faits laisseraient subodorer qu'il s'agirait plutôt d'un abandon de poste maquillé à des fins d'escroquerie aux prestations sociales. Quant au prétendu licenciement du 11 août 2015, l'intimée soutient qu'aucun licenciement ne peut être déduit de la désaffiliation du salarié qui, de par son comportement, aurait laissé penser à un abandon de poste.

L'appelant réplique qu'un abandon de poste ne peut être assimilé à une démission volontaire du salarié et qu'il n'a jamais manifesté de volonté claire, réfléchie et non équivoque de démissionner de son poste de travail le 8 juillet 2015; qu'il aurait, au contraire, envoyé à son employeur un certificat d'incapacité de travail pour la période du 8 juillet au 26 juillet 2015, puis différentes prolongations. L'employeur resterait en défaut de rapporter la preuve de la réalité de la démission orale du salarié. Il relève encore qu'en matière de licenciement avec effet immédiat, le salarié n'a pas à demander les motifs du licenciement. La rupture du contrat de travail avec effet immédiat le 8 juillet 2015, à l'initiative de l'intimée, serait à qualifier de licenciement oral avec effet immédiat.

Motifs de la décision

Le jugement n'est pas critiqué en ce qu'il a retenu que le contrat de travail conclu entre parties avec effet au 11 mai 2015 est à considérer comme contrat définitif à durée indéterminée.

Quant au licenciement

Il appartient au salarié qui se prétend victime d'un licenciement oral de le prouver.

Dans sa requête, A) a indiqué que le licenciement oral serait intervenu le 8 août 2015. A l'audience, il a fait plaider que la date du licenciement pourrait être le 7 août 2015. En appel, il soutient que le licenciement oral serait intervenu le 8 juillet 2015 au matin.

Face aux contestations de l'intimée, il reste en défaut d'apporter le moindre élément de preuve de nature à établir que l'employeur a procédé à son licenciement en date du 8 juillet 2015.

Ainsi, son affirmation selon laquelle, à la suite d'une dispute, le gérant de la société SOC1) lui aurait demandé de quitter les lieux et de ne plus se présenter sur son lieu de travail, reste à l'état de pure allégation.

Contrairement aux conclusions de l'appelant, l'employeur ne reconnaît pas dans son courrier adressé le 16 septembre 2015 à l'OGBL, qu'il y a eu une discussion houleuse en date du 8 juillet 2015 - qui à défaut de toute preuve quant aux propos tenus par l'employeur ne serait par ailleurs pas de nature à établir un licenciement oral -, mais au contraire il conteste avoir renvoyé A) et affirme que ce dernier a pris lui-même la décision de prendre ses affaires et de rentrer chez lui sans donner d'explications.

L'affirmation que l'employeur a procédé au licenciement oral de l'appelant en date du 8 juillet 2015 est encore contredite par le fait qu'il a réglé l'entier salaire pour le mois de juillet 2015.

A) ne semble, par ailleurs, pas avoir considéré que son employeur l'avait licencié le 8 juillet 2015 avec effet immédiat étant donné qu'il a envoyé plusieurs certificats d'incapacité de travail à la société SOC1) pour la période postérieure au 8 juillet 2015.

Il résulte des pièces versées en cause que la société SOC1) a procédé à la désaffiliation de A) auprès des organismes de sécurité sociale avec effet au 11 août 2015, qu'elle a indiqué le 11 août 2015 comme dernier jour de travail sur la fiche de salaire et sur le certificat de travail et qu'elle n'a plus payé de salaire au-delà de cette date.

L'intimée entend justifier son comportement par le fait que A) aurait quitté son poste en date du 8 juillet 2015 sans fournir d'explication, de sorte qu'elle aurait légitimement pu croire à une démission volontaire.

La démission du salarié peut être donnée verbalement, notamment si le salarié exprime clairement et d'une façon réfléchie son intention de quitter définitivement l'entreprise. Elle peut en outre 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.

L'employeur, dans la mesure où il fait état d'une démission comme en l'espèce, doit en établir la réalité en cas de contestation; la démission ne se présume pas. Il faut que le salarié exprime l'intention claire et nette de vouloir mettre un terme à la relation de travail, de sorte que les circonstances dans lesquelles la prétendue démission aurait été exprimée doivent être examinées.

En l'occurrence, il n'est ni établi ni même allégué que A) ait déclaré à son employeur qu'il avait l'intention de démissionner. Il est constant en cause que A) a quitté son travail en date du 8 juillet 2015 et qu'il s'est rendu le même jour auprès d'un médecin qui lui a certifié une incapacité de travail jusqu'au 26 juillet 2015 inclus. Il a adressé ce certificat médical le même jour par courrier recommandé à son employeur qui l'a reçu le lendemain. Il a par la suite envoyé plusieurs certificats de prolongation, le dernier datant du 31 août 2015.

La remise de ces certificats médicaux est en contradiction avec une volonté du salarié de mettre définitivement fin à la relation de travail entre parties.

En l'absence de preuve que le salarié ait abandonné son poste, respectivement qu'il ait démissionné en date du 8 juillet 2015, la Cour retient que la désaffiliation du salarié auprès des organismes de sécurité sociale et le non-paiement de ses salaires à partir du 11 août 2015 constituent de la part de l'employeur une rupture avec effet immédiat de la relation de travail avec A).

Le licenciement avec effet immédiat n'ayant pas été notifié conformément aux dispositions de l'article L.124-10 du Code du travail, il convient, par réformation du jugement entrepris, d'admettre qu'il y a eu licenciement abusif de A) en date du 11 août 2015.

Quant à l'indemnité compensatoire de préavis et à l'indemnisation des préjudices matériel et moral

A) demande l'allocation d'un montant de 4.000,- EUR à titre d'indemnité compensatoire de préavis de deux mois.

En vertu de l'article L.124-6 du Code du travail « *La partie qui résilie le contrat à durée indéterminée sans y être autorisée par l'article L. 124-10 ou sans respecter les délais de préavis visés aux articles L. 124-4 et L. 124-5 est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la durée du préavis ou, le cas échéant, à la partie de ce délai restant à courir* ».

Au vu de l'ancienneté de service de A) et du montant du salaire mensuel fixé par le contrat de travail, la demande en paiement de l'indemnité compensatoire de préavis est fondée pour le montant réclamé.

Conformément à l'article L.124-12 (1) du Code du travail, A) peut, en outre, prétendre à la réparation des préjudices matériel et moral qu'il a subis du fait de son licenciement abusif.

L'appelant demande la condamnation de l'intimée à lui payer la somme de 4.000,- EUR au titre du préjudice matériel. Il fait valoir qu'eu égard à son âge au moment du licenciement, à son ancienneté, ainsi qu'aux circonstances très spéciales ayant entouré le licenciement, la période de référence à retenir est de 4 mois. Il explique que, compte tenu de l'indemnité compensatoire de préavis, il n'a pas subi de préjudice pendant les deux premiers mois, mais que, malgré une recherche active d'emploi, il n'a retrouvé un emploi qu'en date du 1^{er} décembre 2015. Il ajoute qu'il n'a pas pu bénéficier des indemnités de chômage suite à l'ordonnance rendue le 26 janvier 2016 par la Présidente du tribunal du travail de Luxembourg.

Il résulte des pièces que l'appelant a fait plusieurs demandes d'emploi en août et en septembre 2015 et qu'il a trouvé un nouvel emploi à partir du 1^{er} décembre 2015.

Compte tenu de l'âge du salarié au moment du licenciement et des efforts qu'il a faits pour trouver un nouvel emploi, la période de référence de 4 mois est adéquate.

Au vu des explications fournies par l'appelant et en l'absence de contestations motivées de l'intimée, il y a lieu de faire droit à la demande de l'appelant pour le montant réclamé.

L'appelant demande en outre la condamnation de l'intimée à lui payer la somme de 2.500,- EUR au titre du préjudice moral.

La Cour estime qu'en tenant compte de la faible durée de la relation de travail, le dommage moral est adéquatement indemnisé par l'allocation d'un montant de 500,- EUR.

La demande de A) est dès lors fondée pour le montant total de (4.000+4.000+500) 8.500,- EUR.

L'appelant demande la réformation du jugement de première instance en ce qu'il ne lui a pas alloué une indemnité de procédure de 1.500,- EUR et il sollicite une indemnité de procédure de 2.000,- EUR pour l'instance d'appel.

Ces demandes sont à rejeter, l'appelant n'établissant pas en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais exposés non compris dans les dépens.

Eu égard à l'issue de l'affaire, la demande de l'intimée en obtention d'une indemnité de procédure de 2.000,- EUR pour l'instance d'appel, est à rejeter.

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 l'appel,

le déclare partiellement fondé,

réformant:

dit qu'il y a eu licenciement abusif,

déclare la demande de A) fondée à concurrence des montants de 4.000,- EUR du chef d'indemnité compensatoire de préavis, de 4.000,- EUR du chef de préjudice matériel et de 500,- EUR du chef de préjudice moral,

condamne la société à responsabilité limitée SOC1) à payer à A) la somme de 8.500,- EUR avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande, le 9 novembre 2015, jusqu'à solde,

confirme le jugement en ce qu'il a rejeté la demande de A) en allocation d'une indemnité de procédure,

rejette les demandes respectives des parties basées sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile pour l'instance d'appel,

condamne la société à responsabilité limitée SOC1) aux frais et dépens des deux instances et ordonne la distraction des frais de l'instance d'appel au profit de Maître Vic KRECKE sur ses affirmations de droit.

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.