

Texte pseudonymisé

Avertissement: Ce document pseudonymisé a une valeur purement informative. Le document original seul fait foi.

Arrêt N°12/21 - VIII - Travail

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du vingt-huit janvier deux mille vingt-et-un

Numéro CAL-2019-00884 du rôle.

Composition:

Valérie HOFFMANN, président de chambre;
Monique HENTGEN, premier conseiller;
Jeanne GUILLAUME, premier conseiller;
Fabio SPEZZACATENA, greffier assumé.

Entre:

PERSONNE1.), demeurant à F-ADRESSE1.), admis au bénéfice de l'assistance judiciaire suivant décision du délégué du bâtonnier du 10 septembre 2019,

appelant aux termes d'un acte de l'huissier de justice Guy ENGEL de Luxembourg du 6 août 2019,

comparant par Maître Guy THOMAS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

la société anonyme SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du prédit acte ENGEL,

comparant par l'Etude GROZINGER & PARTNERS, représentée pour les besoins de la cause par **Maître Dieter GROZINGER DE ROSNAY**, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'arrêt de la Cour d'appel du 14 mai 2020 qui a tranché la demande d'arriérés de salaire de PERSONNE1.) (ci-après « le salarié ») et qui a, pour le surplus, révoqué l'ordonnance de clôture de l'instruction et ordonné un complément d'instruction.

La société anonyme SOCIETE1.) (ci-après « l'employeur ») n'a plus conclu.

Le salarié fait valoir, à titre subsidiaire, que « *pour autant que la Cour aurait d'ores et déjà estimé dans son arrêt susmentionné que le défaut d'envoi d'un courrier recommandé au salarié pour lui notifier la rupture des relations de travail – courrier requis par le point 4 du contrat de travail – ne serait pas de nature à entraîner la requalification dudit contrat en contrat à durée indéterminée depuis le début des relations de travail, ouvrant droit au paiement du préavis légal* » et que la résiliation du contrat aurait valablement été faite, la durée de préavis non respecté s'élèverait en vertu de l'article L.121-5(4) du Code du travail à (6 mois x 4 jours) 24 jours. Aussi le salarié réclame-t-il subsidiairement, sur base d'une rémunération mensuelle brute de 2.682 euros, le montant de (2.682 x 24/30 jours) 2.145,60 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis, sinon à titre de dommages et intérêts.

Dans l'arrêt du 14 mai 2020, il a, entre autres, été retenu que la relation de travail entre les parties a perduré jusqu'au 19 janvier 2011, date à laquelle l'employeur a fait parvenir au Centre Commun de la sécurité sociale une déclaration de sortie, et que cette désaffiliation du salarié constitue dans le chef de l'employeur l'expression certaine de sa volonté de mettre fin à la relation de travail.

Ce licenciement du salarié, qui n'a été formulé de manière expresse par l'employeur ni sur un support écrit ni de manière orale, est donc intervenu de manière implicite. A défaut de préavis, il s'agit d'un licenciement avec effet immédiat.

Il convient de rappeler que le contrat de travail, conclu entre les parties avec effet au 17 août 2010, prévoyait expressément qu'il était conclu à durée indéterminée avec une période d'essai de six mois, expirant donc le 16 février 2011.

L'article 4 du contrat de travail stipule en effet que :

« Les 6 premiers mois après le commencement du travail sont à considérer comme « PERIODE D'ESSAI » régie notamment par l'article 34 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail. Moyennant le respect d'un délai de préavis de quinze jours, chacune des parties pourra mettre fin au contrat à l'essai. Dans ce cas, la partie qui décide de résilier le contrat doit en avvertir l'autre par lettre recommandée.

Lorsqu'il n'est pas mis fin au contrat dans les conditions ci-avant énoncées, respectivement dans les conditions légales, avant l'expiration de la période d'essai convenue, le présent contrat de travail est considéré comme étant conclu pour une durée indéterminée à partir du jour de l'entrée en service ».

Force est donc de constater en l'espèce que la date à laquelle l'employeur a implicitement mis fin au contrat de travail (le 19 janvier 2011) se situe à un moment où le salarié se trouvait encore en période d'essai.

D'après l'article L.121-5(4) du Code du travail, « *Il ne peut être mis fin unilatéralement au contrat à l'essai pendant la période d'essai minimale de deux semaines, sauf pour motif grave conformément à l'article L.124-10.*

Sans préjudice des dispositions de l'alinéa qui précède, il peut être mis fin au contrat à l'essai dans les formes prévues aux articles L.124-3 et L.124-4; dans ce cas, le contrat prend fin à l'expiration d'un délai de préavis qui ne peut être inférieur:

*à autant de jours que la durée de l'essai convenue au contrat compte de semaines;
à quatre jours par mois d'essai convenu au contrat sans pouvoir être inférieur à quinze jours et sans devoir excéder un mois..... ».*

D'après l'article L.121-5(5) du Code du travail, « *Lorsqu'il n'est pas mis fin au contrat à l'essai dans les conditions visées au paragraphe qui précède avant l'expiration de la période d'essai convenue par les parties, le contrat de travail est considéré comme étant conclu pour une durée indéterminée à partir du jour de l'entrée en service ».*

Ce paragraphe correspond aux termes de l'article 4 du contrat de travail.

Il faut constater en l'espèce que la résiliation implicite du contrat de travail, imputable à l'attitude de l'employeur, n'a pas été effectuée par le biais d'une lettre recommandée.

En application de l'article 4 du contrat de travail et de l'article L.121-5(5) du Code du travail, la conséquence du non-respect de cette formalité a pour conséquence que le contrat de travail – conclu à durée indéterminée et avec une période d'essai - est à considérer comme ayant été conclu pour une durée indéterminée à partir du jour de l'entrée en service, c'est-à-dire ab initio et sans période d'essai.

Il faut donc considérer que la résiliation litigieuse avec effet immédiat est intervenue dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, ab initio et sans période d'essai.

Cette résiliation, dépourvue de la moindre motivation, est abusive. Elle justifie l'allocation au salarié d'une indemnité compensatoire de préavis, qui équivaut à la rémunération brute du salarié correspondant à la durée du préavis non respecté. D'après le contrat de travail, la rémunération mensuelle brute du salarié s'élevait à 2.682 euros.

En vertu de l'ancienneté du salarié au moment du licenciement, celui-ci est dès lors en droit de prétendre à une indemnité de préavis de deux mois, soit au montant de (2 x 2.682) 5.364 euros.

Par réformation du jugement, la demande du salarié, qui portait sur le montant de 6.118,16 euros, est à déclarer partiellement fondée.

L'appel principal est donc partiellement fondé.

Vu l'issue du litige, il serait inéquitable de laisser à charge du salarié l'intégralité des frais qu'il a exposés pour la défense de ses droits en première instance et qui ne sont pas compris dans les dépens. Il convient, par réformation du jugement, de condamner l'employeur au paiement d'une indemnité de procédure de 750 euros pour la première instance. Pour les mêmes raisons, il convient d'accorder au salarié une indemnité de procédure de 1.000 euros pour l'instance d'appel. Par réformation, les frais de la première instance sont à mettre à charge de l'employeur.

Toujours au vu de l'issue du litige, c'est à juste titre que le tribunal a débouté l'employeur de sa demande en paiement d'une indemnité de procédure pour la première instance. L'appel incident est donc à rejeter.

Sur base de ce qui précède, l'employeur est également à débouter de sa demande en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement,

statuant en continuation de l'arrêt du 14 mai 2020,

dit l'appel principal partiellement fondé,

dit l'appel incident non fondé,

réformant,

dit la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis fondée à concurrence du montant de 5.364 euros,

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 5.364 euros, avec les intérêts au taux légal à partir du 7 janvier 2013, jour de la demande en justice, jusqu'à solde,

dit la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure pour la première instance fondée pour le montant de 750 euros,

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 750 euros pour la première instance,

confirme pour le surplus le jugement entrepris,

dit la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel fondée pour le montant de 1.000 euros,

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.000 euros pour l'instance d'appel,

dit non fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.) en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne la société anonyme SOCIETE1.) aux frais et dépens des deux instances, avec distraction des frais de l'instance d'appel au profit de Maître Guy THOMAS, sur ses affirmations de droit.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par Valérie HOFFMANN, président de chambre, en présence du greffier assumé Fabio SPEZZACATENA