

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°59/21 - VIII - Travail

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du trois juin deux mille vingt-et-un

Numéro CAL-2018-00888 du rôle.

Composition:

Valérie HOFFMANN, président de chambre;
Monique HENTGEN, président de chambre;
Anne-Françoise GREMLING, conseiller;
Marcel SCHWARTZ, adjoint du greffier en chef.

Entre:

la société à responsabilité limitée **SOCIETE1.)**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Josiane GLODEN d'Esch-sur-Alzette du 8 août 2018,

comparant par Maître Pierre BRASSEUR, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE2.),

intimé aux fins du prédit acte GLODEN,

comparant par Maître Daniel NOEL, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'arrêt de la Cour d'appel du 14 mai 2020 ainsi que le résultat de la mesure d'instruction instituée.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) (ci-après « l'employeur ») estime avoir rapporté la preuve d'une démission avec effet immédiat de PERSONNE1.) (ci-après « le salarié »), à l'exclusion d'un licenciement oral avec effet immédiat du salarié par l'employeur. L'employeur conclut dès lors à l'admission de sa demande.

A l'inverse, le salarié estime que la résiliation du contrat de travail à son initiative ne résulte d'aucun élément objectif du dossier. La circonstance pour le salarié de ne plus avoir voulu revenir travailler ne serait pas à assimiler à une démission, mais résulterait de ce qu'il a été contraint de quitter son poste. Sur ce point, le salarié se réfère à l'attestation testimoniale de PERSONNE2.), qui démontrerait que le salarié a été obligé de rentrer à pied à son domicile après avoir été congédié. Le fait que la mise en demeure du 18 avril 2018 ait été envoyée si tardivement par l'employeur au salarié démontrerait que l'employeur n'a pas subi de réel préjudice du fait de l'absence du salarié. Par cette mise en demeure, l'employeur aurait uniquement pris acte de la rupture de la relation de travail. Le salarié sollicite en conséquence l'admission de sa demande reconventionnelle.

L'appréciation de la Cour

Tout d'abord, l'attestation testimoniale de PERSONNE2.), rédigée en portugais mais n'étant pas accompagnée d'une traduction dans une des trois langues officielles du Luxembourg, ne sera pas prise en considération.

Les parties sont d'accord à reconnaître que le 4 avril 2018 a été le dernier jour de travail du salarié et qu'ensuite, le salarié ne s'est plus présenté à son poste de travail, du jour au lendemain, le salarié faisant état d'un licenciement avec effet immédiat et l'employeur arguant d'une démission avec effet immédiat.

Le témoin PERSONNE3.) a déclaré que devant savoir quel matériel devait être chargé pour un chantier déterminé, il a téléphoné au salarié en date du 5 avril 2018 (date dont il se souvenait pour l'avoir mentionnée dans son attestation testimoniale) pour savoir où celui-ci se trouvait. Le salarié lui a répondu qu'il ne reviendrait plus travailler. Le témoin, surpris, a souhaité savoir pourquoi et il espérait faire changer le salarié d'avis. Plus tard dans cette même journée du 5 avril 2018, le salarié a confirmé au témoin qu'il ne reviendrait plus travailler et il lui a expliqué qu'il avait trouvé un autre travail. Le témoin a encore précisé que la relation entre le salarié et l'employeur était bonne et qu'il a été surpris que le salarié abandonne le travail.

Aucun élément du dossier ne permet de conclure à l'existence d'un licenciement oral avec effet immédiat du salarié en date du 4 avril 2018, ainsi que celui-ci l'affirme. Au contraire, le témoin précité a contredit lors de son audition la version du salarié selon laquelle il se serait rendu chez le salarié pour s'excuser du comportement de l'employeur à l'égard du salarié.

Les dépositions du témoin PERSONNE3.) sont à comprendre dans le sens que le salarié a abandonné son travail parce qu'il a trouvé un autre travail et non pas parce que l'employeur a exercé une quelconque contrainte. Ceci est conforté par la mise en demeure de l'employeur du 18 avril 2018 sommant le salarié de revenir travailler. Le fait que cette mise en demeure date seulement du 18 avril 2018, ainsi que le salarié le souligne, importe peu.

Il est donc établi qu'à partir du 5 avril 2018, le salarié ne s'est plus présenté à son poste de travail et que la fin des relations de travail des parties est le résultat d'une démission du salarié avec effet immédiat et non pas d'un licenciement oral avec effet immédiat.

En conséquence et sur base de l'article L.122-13 alinéa dernier du Code du travail, l'employeur est en droit de prétendre au paiement d'un montant équivalant à un mois de salaire brut du salarié, salaire qui est documenté en l'espèce par la pièce 4 de l'employeur et qui s'élève à la somme de 2.006,42 euros. Le jugement est donc à réformer sur ce point.

Cependant, l'employeur n'a pas justifié en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité des frais exposés pour sa représentation en justice en première instance, de sorte qu'il est à débouter de sa demande en paiement d'une indemnité de procédure pour la première instance, par confirmation du jugement.

En revanche et par réformation du jugement, les frais et dépens de la première instance sont à mettre à charge du salarié, vu l'issue du litige.

L'appel de l'employeur est donc partiellement fondé.

La demande reconventionnelle du salarié tendant à voir constater que le salarié a fait l'objet d'un licenciement oral avec effet immédiat et à l'indemniser pour cause de licenciement « abusif voire irrégulier » est non fondée, faute de preuve de l'existence d'un quelconque licenciement.

En raison de l'issue de l'instance d'appel, le salarié est à débouter de sa demande en paiement d'une indemnité de procédure pour cette instance, faute pour la condition d'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau code de procédure civile d'être remplie. A l'inverse et également en raison de l'issue de l'instance d'appel, il y a lieu d'allouer à l'employeur une indemnité de procédure de 750 euros pour cette instance, étant donné qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité des frais exposés pour la défense de ses droits et n'étant pas compris dans les dépens.

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 partiellement fondé,

réformant,

constate que la fin des relations de travail résulte de la démission avec effet immédiat de PERSONNE1.),

dit la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) partiellement fondée,

condamne PERSONNE1.) à payer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) le montant de 2.006,42 euros avec les intérêts au taux légal à partir du 18 avril 2018, date de la mise en demeure, jusqu'à solde,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de la première instance,

confirme pour le surplus le jugement entrepris,

dit la demande reconventionnelle de PERSONNE1.) non fondée,

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

condamne PERSONNE1.) à payer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) une indemnité de procédure de 750 euros pour l'instance d'appel,

condamne PERSONNE1.) 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 Valérie HOFFMANN, président de chambre, en présence de l'adjoint du greffier en chef, Marcel SCHWARTZ.