

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°61/21 - VIII - Travail

Exempt – appel en matière de droit du travail

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

Numéro CAL-2020-00229 du rôle.

Composition:

Valérie HOFFMANN, président de chambre;
Monique HENTGEN, président de chambre;
Anne-Françoise GREMLING, conseiller;
Fabio SPEZZACATENA, greffier assumé.

Entre:

PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE1.),

appelant aux termes d'un acte de l'huissier de justice suppléant Christine KOVELTER, en remplacement de Frank SCHAAL de Luxembourg du 30 janvier 2020,

comparant par Maître Brian HELLINCKX, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

1. 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 KOVELTER,

comparant par la société à responsabilité limitée **DF LAWYERS,** inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-1661 Luxembourg, 47, Grand-Rue, représentée aux fins de la

présente instance **par Maître Esbelta DE FREITAS**, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

2. L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds l'emploi, représenté par son Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à L-1341 Luxembourg, 2, place Clairefontaine, sinon par son Ministre du Travail et de l'Emploi, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 26, rue Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'Emploi,

intimé aux fins du prédit acte KOVELTER,

comparant par Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

LA COUR D'APPEL:

Par requête du 19 juin 2018, PERSONNE1.) (ci-après « le salarié ») a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) (ci-après « l'employeur ») devant le tribunal du travail de Luxembourg pour la voir condamner à lui payer suite à son licenciement qu'il qualifie d'abusif les montants de 24.652,80 euros, réduits en cours d'instance à 16.435,20 euros à titre de dommage matériel, de 6.163,20 euros à titre de dommage moral, de 4.108,80 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis, de 1.449,40 euros à titre d'arriérés de salaire et de 2.054,40 euros à titre d'indemnité pour irrégularité formelle du licenciement, soit en tout le montant de 38.428,60 euros avec les intérêts légaux à partir du jour du licenciement du 26 mars 2018, sinon à partir de la demande en justice, sinon à partir du jugement, jusqu'à solde.

Par la même requête, il a fait mettre en intervention l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après « l'ETAT »), pour lui voir déclarer commun le jugement à intervenir.

Par un jugement rendu en date du 17 décembre 2019, le tribunal du travail, après avoir donné acte à l'ETAT qu'il n'avait pas de revendications à formuler, a dit que le salarié a démissionné de son poste de travail le 9 mars 2018 et il a déclaré non fondées les demandes indemnitaires du salarié ainsi que sa demande en paiement d'arriérés de salaire et sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

En outre, il a déclaré fondée la demande reconventionnelle de l'employeur en paiement d'une d'indemnité compensatoire de préavis et condamné le salarié au paiement du montant de 2.054,40 euros avec les intérêts légaux à partir du 26 novembre 2019, date de la demande reconventionnelle, jusqu'à solde, ainsi que d'une indemnité de procédure de 1.000 euros.

Par exploit d'huissier de justice du 30 janvier 2020, le salarié a régulièrement relevé appel du prédit jugement qui lui a été notifié le 23 décembre 2019. Il demande, par réformation, à voir déclarer le licenciement abusif et à se voir allouer les montants réclamés en première instance. En outre, il demande à être déchargé des condamnations prononcées à son encontre par le jugement entrepris. Finalement, il sollicite une indemnité de procédure de 3.000 euros.

L'ETAT demande acte qu'il n'a pas de revendications à formuler et demande à se voir déclarer commun l'arrêt à intervenir.

L'employeur conclut à la confirmation du jugement entrepris dans son intégralité et au rejet de la demande du salarié en obtention d'une indemnité de procédure. Pour sa part, il demande la condamnation du salarié au paiement des « frais engendrés par les honoraires d'avocat s'élevant à 3.000 euros augmentés de la taxe sur la valeur ajoutée, sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil » et du montant de 2.500 euros à titre d'indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

Quant à la fin des relations de travail

Le salarié, qui a été engagé par l'employeur en qualité de livreur suivant contrat de travail du 5 septembre 2016, a été en incapacité de travail à partir du 28 mai 2017 jusqu'au 8 mars 2018.

Par décision du 23 février 2018, notifiée au salarié par courrier daté du 8 mars 2018, la Commission mixte de reclassement des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail (ci-après « la Commission mixte de reclassement ») a constaté que suivant le médecin du travail compétent, le salarié était incapable d'exécuter les tâches correspondant à son dernier poste de travail occupé auprès de l'employeur, mais a refusé le reclassement professionnel interne ou externe du salarié au motif que les conditions pour un tel reclassement n'étaient pas remplies étant donné que le salarié occupait son dernier poste de travail depuis moins de trois ans et n'était pas en possession d'un certificat d'aptitude au poste de travail établi par le médecin du travail compétent lors de l'embauche à ce poste de travail.

En date du 20 mars 2018 l'employeur a établi la déclaration de sortie du salarié du CENTRE COMMUN DE LA SECURITE SOCIALE (CCSS) avec effet au 8 mars 2018.

Le salarié fait exposer que suite à la décision de la Commission mixte de reclassement, l'employeur lui aurait demandé par message (*MEDIA1.*) du 20 mars 2018 de venir récupérer dès son retour de voyage à l'étranger ses effets personnels et ses fiches de salaire. Lors de ce rendez-vous, qui aurait finalement eu lieu le 26 mars 2018, l'employeur l'aurait informé que son contrat de travail était résilié, préavis légal inclus, au 8 mars 2018, en invoquant le refus de reclassement par la Commission mixte de reclassement comme motif de licenciement. Par la suite, l'employeur lui aurait communiqué plusieurs documents et notamment sa déclaration de sortie du CCSS datée du 20 mars 2018 avec effet au 8 mars 2018, ainsi qu'un reçu pour solde de tout compte antidaté au 20 mars 2018, mais il ne lui aurait à aucun moment remis ou notifié une quelconque lettre de licenciement. Or, en désaffiliant le salarié auprès du CCSS, l'employeur l'aurait licencié de manière abusive.

Le salarié reproche à la juridiction de première instance d'avoir retenu qu'il avait démissionné alors que le 8 mars 2018 était son dernier jour de congé de maladie et qu'il ne devait dès lors pas se présenter ce jour-là à son lieu de travail, mais seulement le lendemain. L'employeur, qui aurait la charge de la preuve, resterait en défaut de démontrer une expression claire et non équivoque de l'intention du salarié de cesser la relation de travail. Le seul fait de ne pas se présenter à son lieu de travail ne saurait être perçu comme expression formelle de sa volonté de rompre le contrat de travail, mais il aurait appartenu à l'employeur de l'actionner en justice pour voir prononcer la résiliation du contrat de travail pour absence injustifiée. Il ressortirait des échanges de

courriels entre le salarié et PERSONNE2.), administrateur de la société employeuse, que le salarié aurait demandé expressément à son employeur de lui fournir une lettre de licenciement pour pouvoir prétendre aux allocations de chômage et que PERSONNE2.) lui aurait répondu qu'il avait d'ores et déjà fourni tous les documents nécessaires à cette fin, ce qui ne serait pas logique en cas de démission du salarié. Le licenciement du salarié serait encore corroboré par un échange de courriels entre PERSONNE2.) et sa comptable PERSONNE3.) au sujet des allocations de chômage dès lors que ces professionnels ne pouvaient ignorer qu'aucune allocation de chômage ne serait versée à une personne démissionnaire.

A titre principal, le salarié fait valoir qu'il a été licencié oralement avec effet immédiat en date du 26 mars 2018 et que l'employeur avait déjà établi la déclaration de sortie auprès du CCSS en date du 20 mars 2018 avec la mention que le dernier jour de travail du salarié, préavis légal inclus, était le 8 mars 2018. Le licenciement serait abusif dans la mesure où il n'aurait pas été notifié par écrit au salarié, où aucun motif grave justifiant une résiliation du contrat de travail n'aurait été indiqué au salarié et où aucune faute ne pourrait lui être reprochée alors qu'il aurait été en incapacité de travail jusqu'au 8 mars 2018 inclus.

A titre subsidiaire, le salarié fait valoir que dans l'hypothèse où il aurait été licencié avec préavis, le licenciement demeurerait abusif pour être intervenu oralement. En outre, comme il résulterait de la déclaration de sortie auprès du CCSS que la fin de la relation de travail déclarée par l'employeur, préavis inclus, se situerait au 8 mars 2018, le licenciement avec préavis aurait dû intervenir préalablement et serait alors abusif pour avoir été prononcé en période de maladie.

L'employeur conteste la version des faits du salarié et conteste plus particulièrement avoir procédé à un quelconque licenciement du salarié, que ce soit avec effet immédiat ou avec préavis.

Il fait valoir que suite à la décision de la Commission mixte de reclassement, le salarié ne se serait plus jamais représenté sur son lieu de travail, de sorte que l'employeur aurait conclu à une démission claire et non équivoque du salarié de ses fonctions de livreur à partir du 9 mars 2018. Il résulterait en effet d'une attestation testimoniale de PERSONNE4.) que le salarié ne se serait plus présenté à son poste de travail depuis le 8 mars 2018. L'absence injustifiée pendant plusieurs semaines établirait la volonté du salarié de mettre fin aux relations de travail avec l'employeur.

Le salarié, auquel incomberait la charge de la preuve, resterait en défaut de prouver qu'il a fait l'objet d'un licenciement oral, que ce soit avec effet immédiat ou avec préavis. Les pièces versées par le salarié et notamment les échanges de courriels dont question ne seraient d'aucune pertinence à cet égard. La désaffiliation du CCSS ne serait pas de nature, en l'absence d'autres éléments, à établir le licenciement oral du salarié. Dans la mesure où le salarié ne se serait plus présenté à son poste de travail le 9 mars 2018 et que l'employeur aurait été sans nouvelles de sa part, il n'aurait pas eu d'autre choix que de le désaffilier.

Le salarié réplique que l'unique raison pour laquelle il ne s'est plus présenté à son lieu de travail à partir du 9 mars 2018 résiderait dans le fait que lors d'un entretien téléphonique ayant eu lieu immédiatement après réception de la décision de refus de reclassement de la Commission mixte de reclassement, l'employeur lui aurait indiqué de ne plus se présenter à son lieu de travail étant donné qu'il n'y avait aucun poste à pourvoir au vu de son incapacité à reprendre son ancien poste. En cas d'absence

injustifiée du salarié, il aurait incombé à l'employeur de se renseigner sur les raisons de cette absence.

L'employeur fait valoir que le salarié ne rapporte pas la preuve de l'entretien téléphonique allégué ni des propos qui auraient été tenus lors de ce prétendu entretien téléphonique. Il n'appartiendrait nullement à l'employeur d'actionner en justice son salarié pour voir prononcer la résiliation du contrat de travail en cas d'absence injustifiée, ni de s'enquérir sur les raisons de l'absence du salarié. Les échanges de courriels avec PERSONNE2.) seraient dépourvus de pertinence alors qu'ils ne seraient pas datés et ne permettraient en tout état de cause pas de prouver un quelconque licenciement. Par ailleurs, ni la démission ni le licenciement avec effet immédiat ne permettraient à un résident luxembourgeois de prétendre aux indemnités de chômage.

Les parties s'accordent à dire que le salarié ne s'est plus présenté à son lieu de travail à partir du 9 mars 2018. Si elles semblent également être d'accord sur le fait que leurs relations de travail se sont terminées au mois de mars 2018, elles sont cependant en désaccord sur les circonstances exactes de la cessation des relations de travail.

C'est à juste titre que le tribunal du travail a retenu qu'en cas de contestation de la part de l'employeur, il appartient au salarié, qui soutient avoir fait l'objet d'un licenciement oral, d'en rapporter la preuve. Le tribunal a encore correctement énoncé que la déclaration de sortie du CCSS ne saurait, à elle seule, prouver que l'employeur a oralement licencié le salarié.

Il y a lieu de relever d'emblée que les articles de MEDIA2.) versés en cause par le salarié manquent de pertinence dans le cadre du présent litige, ce d'autant plus qu'ils sont relatifs à des chauffeurs-livreurs ne bénéficiant pas d'un contrat de travail avec l'employeur.

Au vu des contestations par l'employeur, le salarié reste en défaut d'établir la réalité et le contenu de l'entretien téléphonique allégué, dont la date n'est même pas précisée.

Afin d'étayer le licenciement allégué, le salarié verse en cause un échange de messages avec PERSONNE2.), qui ne porte pas de date mais qui semble avoir eu lieu en juin 2018 dans la mesure où l'employeur indique « *after 3 month for me all is fine* ». Il en ressort que le salarié a demandé à son employeur d'obtenir une lettre de licenciement afin de pouvoir toucher les allocations de chômage (« *I revert to regarding the termination of my employment contract dated march 8th, 2018. Could you please provide me with the termination letter. Otherwise I cannot ask for unemployment indemnities* », mais que PERSONNE2.) lui a répondu qu'il ne disposait pas d'un tel document (« *I sent you already all. (...) I haven't other documents (....) you have to give me something where you explain what you need, from the CSS or something like this, otherwise I haven't to do nothing because I m fine with all* »). Au vu de l'insistance du salarié d'avoir une lettre de résiliation du contrat (« *They still don't accept this papers, that u send me yesterday. They need the letter who is write that u finished my contract* »), PERSONNE2.) a répliqué qu'il n'avait pas de temps à perdre (« *The fiduciaire spoke directly with the css and they asked this document. I have no time to lose* »).

Le salarié verse encore un message adressé par PERSONNE2.) à son comptable PERSONNE3.), demandant si un document non autrement précisé (« *the document*

that you requested ») donnait au salarié le droit de toucher des indemnités de chômage. Dans la réponse du comptable, il était question d'une déclaration de sortie du CCSS.

Contrairement à ce que fait plaider le salarié, il ne résulte pas de ces échanges que l'employeur ait reconnu avoir licencié le salarié. Au contraire, à la demande du salarié d'avoir une lettre de licenciement, l'employeur a répondu qu'il n'en avait pas. Or, si l'employeur avait reconnu avoir procédé à un licenciement, il aurait pu transmettre au salarié un document en ce sens. Le seul fait que sur demande du salarié d'avoir une preuve de la cessation des relations de travail, l'employeur ait contacté son comptable afin de procurer au salarié un document lui permettant de toucher les indemnités de chômage n'est pas non plus de nature à corroborer l'existence d'un licenciement oral. En effet, il n'est pas établi que l'employeur soit au courant des conséquences des différents modes de résiliation d'un contrat de travail sur l'attribution d'allocations de chômage.

Il ressort par ailleurs d'un courrier de l'ADEM du 8 juin 2018 que le salarié s'est inscrit comme demandeur d'emploi à l'ADEM le 19 mars 2018, donc avant la déclaration de sortie du CCSS par l'employeur.

Au vu de toutes ces circonstances, le salarié n'a pas rapporté la preuve d'avoir fait l'objet d'un licenciement oral de la part de son employeur. Ses moyens tirés d'un licenciement immédiat, sinon d'un licenciement avec préavis, respectivement d'un licenciement pendant sa période de maladie, sont donc à rejeter.

Ainsi que le tribunal l'a retenu à juste titre, il appartient à l'employeur, qui prétend que son salarié a démissionné de son poste de travail, de le démontrer.

Il est constant en cause que le salarié n'a pas démissionné par écrit.

La démission orale d'un salarié peut être déduite de faits qui permettent de conclure à sa volonté claire et réfléchie de mettre fin à la relation de travail.

En considération du fait que le salarié était inapte à occuper son dernier poste de travail et qu'il ne résulte d'aucun élément du dossier que l'employeur lui ait proposé un autre poste, l'absence du salarié à partir du 9 mars 2018 ne saurait être considérée comme constituant une manifestation non équivoque de sa volonté de démissionner. De même, le fait que le salarié se soit inscrit à l'ADEM en date du 19 mars 2018 ne constitue pas un acte non équivoque de démission.

Contrairement au tribunal, la Cour considère dès lors que l'employeur n'a pas rapporté la preuve d'une démission du salarié.

Quant aux demandes pécuniaires

S'il s'avère, comme en l'espèce, que les relations de travail ont pris fin sans qu'il soit possible d'établir à qui incombe l'initiative de la rupture, aucune conséquence juridique liée soit au licenciement, soit à la démission, ne saurait en être tirée.

Le jugement est dès lors à confirmer en ce qu'il a débouté le salarié de ses demandes en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, de dommages et intérêts pour préjudices matériel et moral et d'une indemnité pour licenciement irrégulier en la forme.

Dans la mesure où le salarié n'a plus presté de travail pour l'employeur à partir du 9 mars 2018, il convient encore de confirmer le jugement en ce qu'il a débouté le salarié de sa demande en paiement d'arriérés de salaire pour le mois de mars 2018.

Il découle encore des considérations qui précèdent concernant l'absence de preuve d'une démission du salarié qu'il y a lieu, par réformation du jugement, de débouter l'employeur de sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Quant aux demandes en allocation d'une indemnité de procédure et en paiement des frais d'avocat

Au vu de l'issue du litige, aucune des parties n'a établi qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité des sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens.

Il y a dès lors lieu de confirmer le jugement en ce qu'il a rejeté la demande du salarié en allocation d'une indemnité de procédure pour la première instance et de débouter, par réformation, l'employeur de sa demande basée sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile pour la première instance.

De même, les parties sont à débouter de leurs demandes respectives en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

L'employeur restant en défaut de spécifier, voire de prouver, une faute dans le chef du salarié, sa demande en remboursement des frais d'avocat introduite sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil ne saurait aboutir.

PAR CES MOTIFS:

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

reçoit l'appel en la forme,

le dit partiellement fondé,

réformant:

dit que la démission d'PERSONNE1.) n'est pas établie,

dit non fondées les demandes de la société anonyme SOCIETE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et en paiement d'une indemnité de procédure pour la première instance et décharge PERSONNE1.) des condamnations afférentes,

constate que le licenciement d'PERSONNE1.) n'est pas établi,

confirme le jugement pour le surplus dans la mesure où il a été entrepris,

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

dit non fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.) basée sur les articles 1382 et 1383 du Code civil,

déclare le présent arrêt commun à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

fait masse des frais et dépens des deux instances et les impose pour moitié à PERSONNE1.) et pour moitié à la société anonyme SOCIETE1.), avec distraction des frais de l'instance d'appel au profit de Maître Georges PIERRET et de la société à responsabilité limitée DF LAWYERS, sur leurs 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.