Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du dix-neuf octobre deux mille six.

Numéro 31222 du rôle

Présents:

Edmond GERARD, président de chambre,
Eliane EICHER, conseiller,
Charles NEU, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

X.), demeurant à D-**(...)**,

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Patrick KURDYBAN, en remplacement de l'huissier de justice Carlos CALVO, d'Esch-sur-Alzette du 7 avril 2006,

comparant par Maître Charles UNSEN, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

la société à responsabilité limitée SOC.1.) s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-**(...)**, représentée par son gérant actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit KURDYBAN,

défaillante.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 19 septembre 2006.

Ouï le magistrat commis à ces fins en son rapport oral à l'audience.

Par requête déposée le 10 juin 2005, **X.)** a fait convoquer son ancien employeur, la s.à r.l. **SOC.1.)**, devant le tribunal du travail de Luxembourg pour lui réclamer des arriérés de salaire d'un montant total de 3.613,43 €, cette somme avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, ainsi qu'une indemnité de procédure d'un montant de 500 €.

Par requête déposée le 14 juillet 2005, **X.)** a encore fait convoquer devant le même tribunal du travail son ancien employeur pour lui réclamer divers montants suite à son licenciement qu'il qualifia d'abusif.

A l'appui de sa demande, le requérant affirma à titre principal qu'il avait été engagé suivant contrat de travail à durée déterminée pour la période du 4 avril au 3 juillet 2005. Il demanda de considérer ce contrat comme étant intervenu à durée indéterminée, alors que les conditions telles que prévues à l'article 5 de la loi sur le contrat de travail feraient défaut, à savoir la tâche précise et non durable. En outre, la résiliation du contrat par courrier du 22 avril 2005 serait intervenue en période de maladie et donc en violation de l'article 35 de la loi sur le contrat de travail, rendant le licenciement abusif. Il exposa qu'il n'avait pas reçu de réponse à son courrier en obtention des motifs du licenciement et qu'il a protesté contre celui-ci par lettre recommandée du 9 mai 2005.

A titre subsidiaire, et au cas où le contrat de travail serait considéré comme étant à durée déterminée, il fit valoir que celui-ci a fixé une période d'essai de quatre semaines du 4 avril au 2 mai 2005. Dès lors, par courrier du 2 (en réalité du 22 avril) avril 2005, la défenderesse aurait résilié le contrat à durée déterminée en violation de l'article 17 de la loi sur le contrat de travail. En conséquence, il demanda des dommages-intérêts tels que précisés dans la requête déposée le 14 juilet 2005.

La défenderesse s'opposa à la demande en affirmant que le demandeur avait été engagé suivant un contrat à durée déterminée pour un seul chantier déterminé et qu'il a été licencié le 22 avril 2005, c'est-à-dire en période d'essai. Elle exposa encore que le requérant s'est mis en maladie le 3 mai 2005 après avoir été informé le 22 avril 2005 de son licenciement. A l'appui de ses affirmations, elle formula une offre de preuve.

Par jugement rendu contradictoirement le 10 février 2006, le tribunal du travail a joint les deux requêtes, qualifié le contrat de travail en contrat à durée indéterminée et débouté **X.)** de ses demandes.

Par exploit d'huissier du 7 avril 2006, **X.)** a régulièrement interjeté appel contre le susdit jugement.

Il demande à la Cour de le réformer et principalement de dire que le licenciement n'a été notifié à l'appelant qu'en date du 9 mai 2005, partant de constater que le licenciement est intervenu pendant la période de maladie, et qu'il est partant abusif ; à titre subsidiaire, de dire que le licenciement est intervenu hors période d'essai, et de constater dès lors que l'employeur n'a pas indiqué les motifs gisant à la base du licenciement endéans le délai légal, enfin de condamner la société **SOC.1.)** à payer à l'appelant le montant de 13.183,30 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde, ainsi que des indemnités de procédure de respectivement 800 € et 1.000 € pour les deux instances.

A l'appui de son recours, **X.)** fait valoir qu'en date du 22 avril 2005 la société **SOC.1.)** lui a adressé un courrier l'informant de la résiliation de son contrat de travail avec un préavis du 25 avril 2005 au 28 avril 2005, que ce courrier ne lui est parvenu qu'en date du 9 mai 2005, alors que la société **SOC.1.)** a indiqué une adresse erronée, que ce fait résulte de l'attestation testimoniale établie par son épouse ;
il affirme que le licenciement est intervenu en période de maladie de l'appelant alors que le certificat produit en cause constate son incapacité de travail à partir du 3 mai 2005,
qu'étant intervenu en violation de l'article 35 de la loi sur le contrat de travail, le licenciement doit être déclaré abusif,

La s.à r.l. **SOC.1.)** n'a pas constitué avocat. Il échet de statuer par défaut à son égard, la signification de l'acte d'appel n'ayant pas été faite à personne.

Il convient de préciser que le jugement du 10 février 2006 n'est pas critiqué en ce qu'il a dit que le contrat du 4 avril 2005 est réputé contrat de travail à durée indéterminée.

L'appelant s'empare des dispositions des articles 34.(4) et 20.(3) de la loi sur le contrat de travail pour affirmer que le délai de préavis n'aurait pris cours qu'au plus tôt le 1er mai 2005, soit après la fin de la période d'essai.

Aux termes de l'article 34.(4) « il peut être mis fin au contrat à l'essai dans les formes prévues aux articles 20 et 21 (de la même loi) 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. »

Il est constant en cause que le délai de préavis à observer était en l'occurrence de quatre jours.

L'article 20, auquel il est renvoyé pour les formes à observer, mentionne l'exigence d'une lettre recommandée et fixe en son paragraphe 2 la durée des délais de préavis s'échelonnant entre deux et six mois suivant l'ancienneté de service du salarié.

Le paragraphe (3) fait courir les délais de préavis spécifique au contrat à l'essai visés au paragraphe (2) à partir du quinzième jour de calendrier du mois en cours duquel la résiliation a été notifiée, ou à partir du premier jour du mois suivant, selon que la notification de la résiliation est antérieure au quinzième ou postérieure au quatorzième jour.

Dans la présente affaire cependant, le délai de préavis spécifique au contrat à l'essai ne rentre pas dans la catégorie des délais prévus au paragraphe (2) précité, de sorte que la disposition du paragraphe (3), qui constitue d'ailleurs une règle de fond et non de forme, n'est pas applicable.

S'il est admis que le délai dans le chef du salarié pour demander les motifs du licenciement, ou le délai dans le chef de l'employeur pour fournir la réponse à cette demande, commence seulement à courir contre le destinataire le jour où il a reçu la lettre, il convient cependant de décider que la forme, la procédure et les conséquences d'un licenciement sont appréciées à la date du licenciement, c'est-à-dire à la date à laquelle l'employeur a remis à la poste la lettre recommandée notifiant le licenciement.

Il s'ensuit que le délai de préavis a bien pris cours le jour du licenciement, 22 avril 2004 et que partant le licenciement est intervenu régulièrement durant le préavis légal, de sorte que l'employeur n'avait pas à indiquer les motifs du licenciement.

Quant au moyen de l'appelant tiré de ce qu'il aurait été licencié en période de maladie, le jugement attaqué est à confirmer par adoption de ses motifs en ce qu'il a rejeté ce moyen en décidant que ni l'information effective de l'employeur de la maladie du salarié ni l'envoi d'un certificat médical au plus tard le troisième jour de l'absence n'étaient établis ; la maladie alléguée se situant en tout état de cause après la date du licenciement, la protection invoquée ne saurait jouer.

Le jugement attaqué est à confirmer.

Les demandes en allocation d'indemnités de procédure de l'appelant ne sont pas fondées ; la partie déboutée de sa demande ne peut en effet bénéficier de la disposition de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant par défaut à l'égard de la s.à r.l. **SOC.1.)**, sur le rapport oral du magistrat de la mise en état,

reçoit l'appel,

le déclare non fondé,

confirme le jugement attaqué,

rejette la demande basée sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile,

condamne l'appelant aux frais.