Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du sept juin deux mille sept.

Numéro 32028 du rôle

Présents:

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

E n t r e :

A.) , chauffeur routier, demeurant à D-(…), (…),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Jean-Lou THILL de Luxembourg du 21 novembre 2006,

comparant par Maître François TURK, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

la société anonyme SOC1.) LUXEMBOURG S.A., établie et ayant son siège social à L-(…), (…), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit THILL,

comparant par Maître Jeanne FELTGEN, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 13 mars 2007.

Ouï le magistrat de la mise en état en son rapport oral à l'audience.

Par requête du 27 juin 2005, **A.)** a saisi le tribunal du travail de Luxembourg d'une demande ayant porté sur diverses revendications à l'égard de son ancien employeur, la société **SOC1.)** LUXEMBOURG S.A.

Par jugement rendu contradictoirement le 26 octobre 2006, le tribunal du travail de Luxembourg a :
condamné la société **SOC1.)** LUXEMBOURG S.A. à payer à **A.)** la somme de 366,67 € à titre de solde pour heures supplémentaires, avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde,
ordonné l'exécution provisoire de cette condamnation,
débouté **A.)** pour le surplus,
condamné la société **SOC1.)** LUXEMBOURG S.A. à tous les frais et dépens de l'instance.

De cette décision, **A.)** a régulièrement relevé appel par acte de l'huissier de justice Jean-Lou THILL de Luxembourg du 21 novembre 2006.

L'appel est limité en ce que le tribunal du travail de Luxembourg n'a pas conclu à l'irrégularité formelle du licenciement d'**A.)** du 27 janvier 2005 en raison de la violation d'une formalité substantielle, à savoir la convocation tardive à l'entretien préalable au licenciement.

A.) déclare avoir réceptionné la lettre de convocation à l'entretien préalable fixé au 24 janvier 2005 seulement le 26 janvier 2005.

Il n'aurait pu prendre connaissance de la lettre de convocation, et donc des informations qu'elle contenait, qu'après avoir assisté audit entretien.

Il reconnaît avoir reçu l'instruction via un outil de communication installé dans son poids-lourd qu'il devait se présenter le 24 janvier 2005 à (…) au Danemark ; les raisons pour lesquelles il devrait être présent ne lui auraient cependant pas été indiquées.

Il se serait ainsi présenté le 24 janvier 2005, et il aurait été invité de se rendre dans une petite chambre au dernier étage où il a été mis au courant, en moins de deux minutes, que le contrat de travail devait être résilié pour des motifs

économiques, alors que la procédure de l'entretien préalable a été instaurée, entre autres, pour permettre au salarié de persuader son employeur de renoncer à la mesure extrême qu'est le licenciement.

Il déclare qu'il n'a pas été en mesure de se préparer convenablement et de s'assurer de l'assistance d'un représentant du personnel de l'entreprise.

L'appelant conclut à l'irrégularité formelle du licenciement intervenu suivant lettre recommandée du 27 janvier 2005 sur base de l'article L.124-2(1) du code du travail, et il demande de condamner l'employeur à lui payer la somme de 2.089,87 €, à titre d'indemnité pour irrégularité formelle du licenciement, conformément à l'article L.124-12 du code du travail.

L'intimée conteste qu'en date du 24 janvier 2005, l'appelant aurait été « appelé de façon imprévue dans le bureau de son supérieur hiérarchique ».

Elle fait observer que les chauffeurs ne passent que très exceptionnellement au bureau de la société ; qu'ils reçoivent leurs instructions grâce aux outils de communication installés dans les camions, sinon par voie téléphonique, et se rendent en principe directement auprès du client pour chargement ; que la raison pour laquelle **A.)** était présent au bureau le 24 janvier 2005 à 9.15 heures était bel et bien l'entretien préalable pour lequel il avait été convoqué ; que le chauffeur était dûment informé de la teneur du courrier en question.

A supposer que celle-ci lui soit parvenue autrement que par ledit courrier, l'intimée conteste formellement qu'un préjudice soit accru à l'intéressé.

Elle demande de rejeter la demande d'**A.)** .

A titre subsidiaire, l'intimée se rapporte à la sagesse de la Cour en ce qui concerne le quantum de l'indemnité à allouer.

Il est précisé d'emblée que par le jugement du 26 octobre 2006 le tribunal du travail de Luxembourg a dit que le licenciement d'**A.)** n'était pas abusif.

Par courrier recommandé du 18 janvier 2005 **A.)** a été appelé à l'entretien préalable pour le 24 janvier 2005, à 9.15 heures.

Suivant les explications fournies en cause par **A.)** , non contestées par **SOC1.)** LUXEMBOURG S.A., et suivant pièce versée au dossier, cette lettre a été postée le 21 janvier 2005.

Aux termes de l'article L.124-2(1) du code du travail : « Lorsque l'employeur qui occupe cent cinquante salariés au moins envisage de licencier un salarié, il doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée ou par écrit dûment certifié par un récépissé en lui indiquant l'objet de la convocation ainsi que la date, l'heure et le lieu de l'entretien. Copie de la lettre de convocation doit être adressée à la délégation principale d'établissement s'il en existe, sinon à l'Inspection du travail.
La lettre ou l'écrit de convocation à l'entretien préalable doivent informer le salarié qu'il a le droit de se faire assister lors de l'entretien préalable par un salarié de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative sur le plan national représentée au sein de la délégation du personnel de l'établissement.
Le jour de l'entretien préalable peut être fixé au plus tôt au deuxième jour ouvrable travaillé qui suit celui de l'envoi de la lettre recommandée ou de la remise contre récépissé de l'écrit visés à l'alinéa 1er du présent paragraphe. »

La lettre recommandée de convocation à l'entretien préalable a été envoyée le 21 janvier 2005, donc un vendredi.

Face à la déclaration d'**A.)** selon laquelle le laps de temps minimum exigé par l'article L.124-2(1) alinéa 3 du code du travail n'aurait pas été respecté, **SOC1.)** LUXEMBOURG S.A. n'allègue pas, ni n'établit que l'appelant aurait travaillé le samedi 22 janvier 2005 et le dimanche 23 janvier 2005.

Il y a dès lors lieu de constater que l'exigence relative au respect du délai légalement fixé entre l'envoi de la lettre de convocation et la date de l'entretien préalable n'a pas été respectée.

L'article L.124-2(4) du code du travail prévoit que le licenciement notifié sans observation de la procédure prévue audit article est irrégulier pour vice de forme.

L'article L.124-12 du code du travail dispose sub (3) que : « La juridiction du travail qui conclut à l'irrégularité formelle du licenciement en raison de la violation d'une formalité qu'elle juge substantielle doit examiner le fond du litige et condamner l'employeur, si elle juge que le licenciement n'est pas abusif quant au fond, à verser au salarié une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire ou de traitement. »

Le respect du délai en question est à qualifier de formalité substantielle puisqu'il doit laisser au salarié le temps devant lui permettre de préparer sa prise de position et de contacter une personne aux fins de l'assister dans l'entretien.

La loi n'exige pas la preuve d'un préjudice en cas d'inobservation d'une formalité substantielle.

En conclusion de ce qui précède, la demande d'**A.)** est, par réformation du jugement de première instance, à adjuger, ce à concurrence du montant d'un salaire mensuel, tel que réclamé.

L'appelant sollicite une indemnité de procédure de 500 €.

Cette demande est à adjuger puisqu'il paraît inéquitable de laisser à charge d'**A.)** l'intégralité des frais, non compris dans les dépens, qu'il a dû exposer pour faire assurer la défense de ses droits.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport oral du magistrat de la mise en état,

reçoit l'appel,

le dit fondé,

réformant :

dit la demande d'**A.)** en obtention d'une indemnité pour irrégularité formelle du licenciement fondée,

partant condamne **SOC1.)** LUXEMBOURG S.A. à lui payer de ce chef 2.089,87 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde,

déclare la demande d'**A.)** en obtention d'une indemnité de procédure fondée,

partant condamne **SOC1.)** LUXEMBOURG S.A. à payer de ce chef à **A.)** la somme de 500 €,

condamne **SOC1.)** LUXEMBOURG S.A. aux frais et dépens de l'instance d'appel.