Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-huit juin deux mille sept.

Numéro 31669 du rôle

Présents:

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

E n t r e :

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

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Camille FABER de Luxembourg du 18 août 2006,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Philippe PENNING, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

D.) , ouvrier, demeurant à **B-(…)**

intimé aux fins du susdit exploit FABER,

appelant par incident,

comparant par Maître Jean-Marie BAULER, 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.

Comme suite à une requête de **D.)** du 24 février 2006 dans laquelle il demanda de voir qualifier le contrat de travail signé entre parties le 30 septembre 2005 comme contrat de travail à durée indéterminée, de voir dire le licenciement du 15 décembre 2005 abusif sinon irrégulier et de voir condamner **X.)** S.A. à lui payer une indemnité compensatoire de préavis de 4.325.- € et des dommages et intérêts de chaque fois 5.000.- € pour préjudices moral et matériel, un jugement du tribunal du travail de Luxembourg du 12 juillet 2006 a dit que le contrat de travail du 30 septembre 2004 est un contrat de travail à durée indéterminée, que le licenciement avec préavis intervenu par lettre du 15 décembre 2005 est régulier, a condamné **X.)** S.A. à payer à **D.)** la somme de 4.325.- € à titre d'indemnité compensatoire de préavis et débouté **D.)** de sa demande en paiement de dommages et intérêts.

D.) affirme avoir a été au service de **X.)** S.A. suivant contrat de travail du 30 septembre 2005 pour la période du 3 octobre jusqu'au 23 décembre 2005. Par courrier recommandé du 15 décembre 2005 **X.)** S.A. a mis fin au contrat de travail.

Par exploit du 18 août 2006, **X.)** S.A. a régulièrement relevé appel du jugement du tribunal du travail de Luxembourg du 12 juillet 2006.

D.) fait valoir qu'il y a lieu de constater que la partie appelante ne conteste pas la qualification du contrat comme contrat à durée indéterminée, de sorte que les relations contractuelles sont constituées par un contrat à durée indéterminée.

En ce qui concerne la question de savoir si les parties étaient liées par un contrat à durée déterminée ou par un contrat à durée indéterminée, les juges de première instance ont motivé leur décision comme suit :
« ...
*En l'espèce, le contrat de travail conclu entre parties prévoit en ce qui concerne la tâche du requérant que "*Le salarié est engagé comme ouvrier charpentier couvreur barème qualification 2. Dans un premier stade, le salarié sera affecté à différents travaux de toiture sans préjudice d'une nouvelle affectation ultérieure tenant compte des aptitudes professionnelles et personnelles du salarié ou des besoins de l'entreprise sous réserve du respect des dispositions de l'article 37 de la loi du 24 mai 1989 telle qu'elle a été modifiée. Le salarié sera occupé sur différents sites.".
Dès lors, constatant que la défenderesse n'a pas respecté l'obligation d'énoncer une tâche précise et non durable, mais qu'elle a plutôt donné une description d'une tâche durable rentrant dans l'activité normale de la défenderesse, il convient de décider que le contrat est à requalifier en un contrat à durée indéterminée. »

Il convient de confirmer le jugement du 12 juillet 2006 en ce qu'il a qualifié le contrat comme étant à durée indéterminée par adoption de sa motivation.

La partie appelante estime que c'est à tort que les juges de première instance ont dit que la lettre du 15 décembre 2005 rédigée par **X.)** S.A., fixant la fin des relations de travail au 23 décembre 2005, était à considérer comme une lettre de licenciement avec préavis.

Cette lettre n'exprimerait pas dans le chef de l'employeur l'intention de licencier le salarié, mais confirmerait seulement l'expiration des relations de travail par l'arrivée du terme prévu. Par ailleurs, les parties signataires du contrat de travail n'auraient pu se méprendre sur son caractère temporaire. Il n'aurait pu légitimement penser que le courrier du 15 décembre 2005 était un courrier de licenciement.

Ce serait partant à tort que les juges de première instance ont retenu que la lettre du 15 décembre 2005 valait lettre de licenciement.

Il conviendrait de constater que *« la requalification de la relation de travail entre parties en contrat à durée indéterminée, mesure de protection du salarié,.., constitue la seule sanction prévue par l'article 13 de la loi sur le contrat de travail en cas de violation de l'article 5, le but de la loi n'étant pas une résiliation automatique donnant lieu à des indemnités, mais le droit du salarié au maintien des relations de travail après l'expiration du terme légal »*.

L'intimé ne se serait plus présenté chez son employeur après le 23 décembre 2005 et n'aurait donc pas fait valoir son droit au maintien des relations de travail ni de manière orale ni par courrier et cela pendant plus de 10 semaines jusqu'au jour du dépôt de la requête le 24 février 2006. Il aurait dès lors accepté le terme fixé entre parties quant à la fin des relations de travail et aurait lui-même mis fin aux relations de travail en ne venant plus travailler.

D.) fait valoir que par son courrier du 15 décembre 2005, l'employeur aurait fait part de sa volonté de mettre fin aux relations de travail et le contenu de cette lettre s'interprèterait en un licenciement à l'initiative de l'employeur.

La requalification par le juge d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée ne créerait pas un contrat à durée indéterminée mais ne ferait que le constater, étant donné que le contrat de travail devrait être considéré ab initio comme ayant été conclu à durée indéterminée.

En l'espèce, la rupture du contrat de travail serait imputable à l'employeur. Il ne saurait dès lors être sérieusement reproché à l'intimé de ne plus s'être présenté sur son lieu de travail . Il y aurait partant lieu de confirmer purement et simplement le jugement entrepris sur ces points.

Cependant, le tribunal du travail aurait commis une erreur manifeste d'appréciation en considérant que l'intimé n'avait pas contesté les motifs du licenciement dans sa requête introductive d'instance ni à l'audience publique lors de laquelle l'affaire a été plaidée. Il résulterait expressément de la requête introductive d'instance que *« (..) le licenciement est à déclarer abusif en ce qu'il n'est pas basé sur des motifs réels et sérieux »* et il ressortirait encore du dispositif de la requête introductive d'instance que l'intimé demandait à voir *« dire le licenciement du 15 décembre 2005 abusif sinon irrégulier ».*

Les motifs à prendre en considération ne seraient pas ceux retenus par les juges de première instance, mais au contraire, la seule échéance du contrat de travail.

La Cour retient que le contrat de travail conclu entre parties, qui est à qualifier comme

étant à durée indéterminée ab initio, a été résilié par l'employeur par lettre du 15 décembre 2005 avec effet au 23 décembre 2005, comme il résulte clairement des termes de cette lettre : « *« Je suis au regret de vous informer que votre contrat de travail à durée déterminée, prenant fin ce 23 décembre, ne pourra pas être reconduit ».* Les motifs ou les raisons de cette résiliation sont sans aucune incidence sur les effets juridiques d'une résiliation d'un contrat à durée indéterminée. Il est encore sans conséquence que **D.)** n'ait pas, au moment de la remise de la lettre du 15 décembre 2005, contesté le caractère du contrat de travail, puisque ce contrat est à considérer de par la loi, dès le début, comme contrat de travail à durée indéterminée.

Par ailleurs, en présence d'une résiliation expresse du contrat de travail par l'une des parties, telle qu'intervenue par la lettre de l'employeur du 15 décembre 2005, il est inexact, comme l'affirme la partie appelante, que *« la requalification de la relation de travail entre parties en contrat à durée indéterminée constitue la seule sanction prévue par l'article 13 de la loi sur le contrat de travail »* et que le salarié aurait uniquement droit au maintien des relations de travail après l'expiration du terme légal.

En raison de la résiliation du contrat de travail par l'employeur, le salarié était en droit de ne plus se présenter à son lieu de travail après le 23 décembre 2005, date où le contrat à durée indéterminée a pris fin à l'initiative de l'employeur.

Un contrat de travail à durée indéterminée peut seulement être résilié par l'employeur soit avec effet immédiat en vertu des articles L. 124-10. et suivants du code du travail, soit en respectant le préavis légal en vertu des dispositions L.124-1. et suivants de ce même code.

En l'espèce, le préavis légal de deux mois n'a pas été respecté, le contrat a été résilié le 15 décembre avec effet au 23 décembre 2005, de sorte que le licenciement intervenu le 15 décembre 2005 est à considérer comme étant un licenciement avec effet immédiat. Il convient de réformer le jugement de première instance sur ce point.

Dans sa requête introductive d'instance du 24 février 2006, le salarié a indiqué que *«le licenciement est à déclarer abusif en ce qu'il n'est pas basé sur des motifs réels et sérieux »* et dans le dispositif il a demandé à voir *« dire le licenciement du 15 décembre 2005 abusif sinon irrégulier ».* Il en résulte qu' **D.)** a formellement contesté le motif à la base de son licenciement, contrairement à l'affirmation des juges de première instance.

Dans la lettre du 15 décembre 2005, **X.)** S.A. a indiqué comme motif du licenciement : *« En effet, la situation économique de l'entreprise ne garantit pas suffisamment de travail pour tous les ouvriers ».*

Ce motif manque cependant de la précision élémentaire requise par la loi et la jurisprudence, aucun chiffre ni aucun autre élément concret permettant d'apprécier la situation économique dégradée avancée par l'employeur n'ayant été indiqués. Ce manque de précision du motif est à considérer comme absence de motif.

X.) S.A. offre de prouver un certain nombre de faits à la base du licenciement de l'intimé qui sont détaillés dans le dispositif de ses conclusions du 1er février 2007.

D.) demande de rejeter l'offre de preuve de la partie appelante, étant donné que les motifs énoncés dans la lettre de licenciement seraient trop imprécis et ne présenteraient pas un caractère de gravité suffisant pour justifier un licenciement avec effet immédiat. En ordre subsidiaire, l'intimé offre de prouver que le licenciement est à déclarer abusif en conformité à l'article 22(3) de la loi du 24 mai 1989 et que contrairement aux affirmations de l'appelant il y avait suffisamment de travail pour tous les ouvriers.

L'employeur n'ayant fourni aucun motif précis dans sa lettre de résiliation du contrat de travail, il ne peut suppléer à cette carence par une offre de preuve qui, en conséquence, est à rejeter.

En raison des développements qui précèdent, le licenciement de **D.)** du 15 décembre 2005 est à déclarer abusif et le jugement de première instance est à réformer en ce sens.

Quant au préjudice, **D.)** relève régulièrement appel incident et réclame une indemnité de préavis de 4.325.- € et des dommages et intérêts pour préjudice moral de 5.000.- € et pour préjudice matériel de 1.951,34.- €.

X.) S.A. conteste le préjudice matériel réclamé par le salarié et admet, en ordre subsidiaire, au cas où un préjudice matériel serait retenu, que l'intimé aurait droit tout au plus à la somme de 1.394,48.- €. L'appelante conteste également le préjudice moral et fait valoir que l'intimé a travaillé seulement deux mois et demi.

En raison de son licenciement avec effet immédiat déclaré abusif, **D.)** a droit à une indemnité compensatoire de préavis de 4.325.- €. De ce montant il convient cependant de retrancher les indemnités de chômage à concurrence de 1.180,48.- € de sorte qu'il y a lieu de réduire la condamnation intervenue de ce chef en première instance au montant de 3.144,52.- €.

Étant donné qu' **D.)** a retrouvé un emploi le 1er février 2006, il n'a pas subi de préjudice matériel.

Eu égard aux circonstances de la cause, il convient de fixer les dommages et intérêts à titre de préjudice moral lui revenant du fait de son licenciement abusif à 500.- €.

X.) S.A. réclame une indemnité de procédure de 1.000.- € en vertu de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

D.) réclame une indemnité de procédure de 750.- € pour la première instance et de 1.250.- € pour l'instance d'appel.

Les deux parties ne justifiant pas en quoi il serait inéquitable de laisser à leur charge l'entièreté des sommes exposées non comprises dans les dépens, leurs demandes sur fondement de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, tant pour la première instance que pour l'instance d'appel, sont à rejeter.

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 les appels principal et incident ;

les dit partiellement fondés ;

confirme le jugement de première instance en ce qu'il a qualifié le contrat de travail entre parties comme étant à durée indéterminée ;

le confirme également en ce qui concerne la condamnation aux frais ;

réformant :

dit que le licenciement intervenu le 15 décembre 2005 est à considérer comme licenciement avec effet immédiat ;

dit ce licenciement abusif ;

réduit à 3.144,52.- € la condamnation de **X.)** S.A. intervenue en première instance à titre d'indemnité compensatoire de préavis, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde ;

déboute **D.)** de sa demande en obtention de dommages et intérêts pour préjudice matériel ;

réduit à 500.- € la condamnation de **X.)** S.A. intervenue en première instance à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral revenant à **D.)** , avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde ;

déboute **D.)** de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour la première instance ;

rejette les demandes de **X.)** S.A. et de **D.)** présentées en instance d'appel sur fondement de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

fait masse des frais et dépens de l'instance d'appel et les impose pour moitié à chacune des deux parties, avec distraction au profit de Maître Philippe PENNING sur son affirmation de droit.