Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-sept janvier deux mille onze.

Numéro 36122 du rôle

Présents:

Charles NEU, premier conseiller, président,
Ria LUTZ, conseiller,
Pierre CALMES, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

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

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Patrick KURDYBAN de Luxembourg du 3 mai 2010,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Jean-Marie BAULER, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

1) B, demeurant à L-(…),

intimé aux fins du susdit exploit KURDYBAN,

appelant par incident,

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

2) l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation,

intimé aux fins du susdit exploit KURDYBAN,

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

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 28 septembre 2010.

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

Par requête déposée le 11 mai 2009 B, au service de la société à responsabilité limitée A depuis le 16 mai 2008 en qualité de livreur, critiqua d'abusif le licenciement avec préavis lui notifié en date du 16 février 2009 par son employeur et réclama les montants indemnitaires plus amplement repris dans le prédite requête.

Il soutint avoir été en incapacité de travail dûment notifié à l'employeur au moment du licenciement, employeur qui, par ailleurs, ne lui aurait pas communiqué les motifs à la base du congédiement nonobstant sa demande du 18 février 2009 ; il exposa encore que l'employeur lui adressa en date du 13 mai 2009 un courrier l'informant que le prédit licenciement serait à considérer comme nul et non avenu le priant de reprendre son travail le 14 mai 2009 ; que finalement, par courrier du 20 mai 2009 l'employeur lui notifia son licenciement avec effet immédiat pour absence du lieu du travail depuis le 14 mai 2009.

Par jugement du 24 mars 2010 le tribunal du travail, décida que le licenciement avec préavis est irrévocablement intervenu en date du 16 février 2009, que l'employeur n'a pas répondu à la demande de motifs du salarié, de sorte qu'il a déclaré le licenciement abusif pour être contraire à l'article L.124-5.(2) du code du travail.

Il a par conséquent déclaré fondées les demandes de B en indemnisation de son préjudice matériel à concurrence du montant de 1.271,82 €, en paiement de son préjudice moral à concurrence du montant de 1.500 € et condamné la s.à r.l. A à payer à B des chefs sus-énoncés le montant de 2.771,82 €, avec les intérêts légaux à

partir du 11 mai 2009, jusqu'à solde ; il a encore déclaré fondée la demande de l'ETAT, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, à concurrence du montant de 5.793,42 € et condamné la s.à r.l. A à payer à l'ETAT le montant de 5.793,42 €, cette somme avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

La société à responsabilité limitée A a régulièrement relevé appel du prédit jugement par acte de l'huissier de justice Patrick KURDYBAN du 3 mai 2010.

L'appelante demande d'annuler le jugement entrepris, de dire le licenciement du 20 mai 2009 régulier et fondé, sinon de dire que l'intimé n'a subi aucun préjudice du fait du licenciement du 16 février 2008 et de réduire le préjudice demandé par le salarié à de plus justes proportions.

A l'appui de son recours l'appelante, concernant le licenciement avec préavis, soutient que le salarié ne l'aurait pas averti de son incapacité de travail, de sorte qu'il ne bénéficiait pas de la protection accordée par l'article L.121-6 du code du travail.

L'appelante explique ensuite les raisons pour lesquelles elle n'a pas communiqué les motifs du licenciement, raisons qui témoigneraient de sa bonne foi.

Elle critique finalement le tribunal du travail pour avoir considéré que le licenciement une fois notifié ne pouvait plus être annulé par l'employeur dès lors qu'elle voulait, toujours en toute bonne foi, donner une nouvelle chance à son salarié de travailler.

Elle estime que le licenciement avec effet immédiat est régulier, une absence injustifiée de 6 jours constituant une faute grave ; elle conteste les montants réclamés par le salarié tant dans leur principe que dans leur quantum.

L'intimé conclut à la confirmation pure et simple du jugement dont appel; il conteste la version des faits avancée par l'appelante ainsi que la bonne foi de cette dernière.

Il relève appel incident en ce qui concerne les montants des préjudices matériel et moral lui alloués en première instance.

Il expose qu'en raison de son statut de travailleur handicapé il éprouverait d'énormes difficultés à retrouver un nouvel emploi, de sorte qu'il sollicite une augmentation de la période de référence à 7 mois et une augmentation de l'indemnité pour le préjudice moral subi à la somme de 10.000 euros.

Il réclame finalement au regard de la mauvaise foi de l'employeur découlant de la lecture de l'acte d'appel des dommages et intérêts pour procédure abusive et vexatoire d'un montant de 5.000 euros.

L'ETAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, entend procéder au recouvrement des indemnités de chômage par lui versées à la partie intimée B pendant la période de mai 2009 à novembre 2009 d'un montant de 12.294,92 euros, ceci alternativement contre l'employeur ou le salarié.

Eu égard au comportement pour le moins singulier de l'employeur dans le cas d'espèce, la Cour estime opportun de résumer les faits et rétroactes de la présente affaire :

Le salarié est engagé le 16 mai 2008 et licencié avec préavis le 16 février 2009, le préavis de 2 mois venant à échéance le 31 avril 2009 ; il demande à l'employeur par courrier du 18 février 2009 les motifs du licenciement ; ces motifs ne lui sont jamais communiqués ; le 13 mai 2009, soit à un moment où la relation de travail entre parties a déjà cessé, l'employeur adresse un courrier à son ex-salarié l'informant qu'il annule le licenciement et le prie de reprendre le travail le 14 mai 2009, ce que refuse le salarié qui n'était plus, depuis le 30 avril, lié à son ex-employeur par un contrat de travail; le 20 mai 2009 l'employeur notifie à B son licenciement avec effet immédiat pour absences injustifiées alors qu'il n'existait plus aucune relation entre parties.

Eu égard aux circonstances de fait ci-avant détaillées, la Cour constate que c'est à bon droit que le tribunal du travail a rappelé le principe jurisprudentiel constant selon lequel le congé une fois donné échappe à la volonté de son auteur qui ne peut dès lors plus l'annuler unilatéralement. Il ne peut non plus modifier la date de cessation des relations de travail, de sorte que les premiers juges ont, à bon escient, retenu que le licenciement avec préavis du salarié est irrévocablement intervenu le 30 avril 2009 et que l'employeur ne pouvait partant ni l'annuler ni résilier avec effet immédiat un contrat de travail qui n'existait plus .

Le jugement est à confirmer sur ce point.

C'est encore à bon droit que le tribunal du travail a constaté que l'employeur n'avait pas répondu à la demande de motivation du salarié et en a conclu que le licenciement était abusif par application de l'article L.124-5.(2) du code du travail.

Compte tenu du caractère abusif du licenciement pour non-communication des motifs, il était redondant pour le tribunal du travail d'analyser le moyen invoqué à savoir si le licenciement est intervenu en période de maladie du salarié ou non, de

sorte que c'est à bon droit que le tribunal du travail n'a pas pris position sur ce point.

L'analyse de ce moyen est partant pour les mêmes raisons tout aussi superflue en instance d'appel.

Il est encore faux de vouloir prétendre, comme le fait l'employeur, qu'un salarié qui demande les motifs de son licenciement conteste par là même automatiquement le bien-fondé de son licenciement et indique par cette demande son intention de vouloir reprendre la relation de travail, cette façon de voir les choses est le fruit de la seule imagination de l'employeur.

En effet, un salarié qui fait usage de la faculté lui accordée par l'article L.124-5 du code du travail de demander les motifs de son licenciement montre uniquement qu'il est désireux de connaître les raisons qui ont poussé l'employeur à se défaire de lui.

Il est constant en cause que plus l'employeur tente de justifier son comportement, d'établir sa bonne foi à l'égard de son ex-salarié, plus il démontre le contraire à savoir qu'il a à plusieurs reprises agi de façon flagrante à l'encontre des dispositions tant légales que jurisprudentielles en matière de droit du travail : défaut de motivation malgré demande afférente en ce sens, annulation d'un licenciement alors qu'il est irrévocable et que la relation de travail n'existait plus, il oblige le salarié licencié à reprendre son travail alors que la relation de travail était arrivée à son terme et qui plus est le licencie avec effet immédiat alors qu'il n'y avait plus de contrat de travail.

En conséquence, par adoption des motifs des juges de première instance, le jugement entrepris est à confirmer dans toute sa teneur.

Quant aux demandes indemnitaires formulées par le salarié dans le cadre de son appel incident, il échet de relever que le tribunal du travail a fait une saine appréciation de la situation matérielle et financière du salarié à l'issue de la relation de travail, de sorte qu'il y a lieu de confirmer les montants alloués en première instance au titre des préjudices matériel et moral et de dire que l'appel incident n'est pas justifié.

Concernant la demande de l'ETAT pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, il y a encore lieu de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a condamné à bon droit la société employeuse à lui payer par application de l'article L.521-4 du code du travail le montant de 5.793,42 euros avec les intérêts tels que de droit.

Le salarié réclame finalement au regard de la mauvaise foi de son employeur des dommages et intérêts pour procédure abusive et vexatoire d'un montant de 5.000 €.

Aux termes de l'article 6-1 du code civil : « Tout acte ou tout fait qui excède manifestement, par l'intention de son auteur, par son objet ou par les circonstances dans lesquelles il est intervenu, l'exercice normal d'un droit, n'est pas protégé par la loi, engage la responsabilité de son auteur et peut donner lieu à une action en cessation pour empêcher la persistance dans l'abus. »

En ce qui concerne l'indemnité réclamée du chef de procédure abusive et vexatoire, il y a lieu de faire observer que l'exercice d'une action en justice n'est pas d'une manière générale génératrice de responsabilité civile. En particulier, la jurisprudence traditionnelle exige « un acte de malice et de mauvaise foi » ou tout au moins « une erreur grossière équivalente au dol » (cf. SOLUS et PERROT : Droit judiciaire privé, Sirey, Tome I, no 117).

En effet, le juge doit relever l'existence d'une « faute caractérisée ».

Ce que la jurisprudence entend sanctionner, ce n'est pas le fait d'avoir exercé à tort une action en justice, ou d'y avoir résisté injustement – puisque l'exercice d'une action en justice est libre – c'est uniquement le fait d'avoir abusé de son droit en commettant une faute indépendante du seul exercice des voies de droit » (SOLUS et PERROT, op. cit. no 118).

Dans ce contexte, la jurisprudence se caractérise par une tendance restrictive, fondée sur un critère intentionnel, l'existence d'actes de malice ou de mauvaise foi, ou d'une faute grossière équivalente au dol (cf. Cass. fr. 6.10.1958, G.p. 1958.2.2996 ; Cass. fr. 22.10.1958, Gaz. Pal. 17.12.1958).

De tels éléments ne sont pas prouvés en l'occurrence, de sorte que la demande est à abjuger.

Chacune des parties réclame une indemnité de procédure pour l'instance d'appel sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La partie qui succombe dans ses prétentions ne peut bénéficier des dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, de sorte que la demande de l'employeur est à rejeter.

Au vue de l'issue favorable de l'appel pour le salarié, il ne parait pas inéquitable de lui allouer une indemnité de procès qui peut être fixée à 1.500 euros.

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,

Déclare les appels principal et incident recevables,

Les déclare non fondés,

Confirme le jugement du 24 mars 2010 entrepris,

Rejette la demande de B pour procédure abusive et vexatoire,

Condamne la société A s.à r.l. à payer à B une indemnité de procédure de 1.500 euros pour l'instance d'appel,

Condamne la société A s.à r.l. aux frais et dépens de l'instance avec distraction au profit de Maître Philippe STROESSER, qui la demande affirmant en avoir fait l'avance.