Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-huit avril deux mille onze.

Numéro 36370 du rôle

Présents:

Edmond GERARD, président de chambre,
Charles NEU, premier conseiller,
Ria LUTZ, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

A, demeurant à F-(…),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Carlos CALVO de Luxembourg du 13 juillet 2010,

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

e t :

la société à responsabilité limitée B 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 CALVO,

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

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 8 février 2011.

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

Par requête déposée le 8 septembre 2008 devant le tribunal du travail de Luxembourg, A critiqua d'abusifs les deux licenciements lui notifiés par son employeur, la société à responsabilité limitée B, et lui réclama les montants indemnitaires plus amplement détaillés dans la prédite requête pour un montant total de 75.210 euros + p.m.

A, engagé par la société B le 1er novembre 2005 en qualité d'administrateur-réseau et assistance technique, fut licencié avec préavis le 31 mars 2008 au motif d'avoir changé d'attitude depuis septembre-octobre 2007 et d'avoir adopté un comportement négatif dans son travail ; plus précisément de passer de plus en plus de temps devant la machine à café au lieu d'être sur son poste de travail, de faire preuve d'une baisse de niveau du travail et d'avoir menti à diverses occasions, d'avoir adopté une attitude négative, mais également d'avoir changé de look ; par la suite, le 17 mai 2008, il fut licencié avec effet immédiat pour ne pas s'être présenté à son poste de travail le mercredi 14 mai 2008 ; l'employeur lui reprocha encore de ne pas avoir reçu le certificat médical en date du 17 mai 2008 justifiant de la maladie du salarié et finalement, que cette incertitude sur la durée de son absence aurait entraîné l'impossibilité de pourvoir à son remplacement temporaire.

A contesta tant la précision que la réalité, le sérieux et la gravité des faits lui reprochés à la base des deux licenciements.

Par un jugement du 1er juin 2010, le tribunal du travail a déclaré les deux licenciements fondés, non fondées les demandes de A en paiement de dommages et intérêts pour les préjudices matériel et moral prétendument subis ainsi que la demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal du travail a décidé que les motifs invoqués à la base des deux congédiements répondaient au degré de précision requis par la loi et la jurisprudence; il a encore relevé que le salarié n'avait pas prouvé avoir remis le certificat médical dans les 3 jours de son absence et qu'une absence non justifiée de 4 jours constituait un motif grave de licenciement ; il a finalement décidé que la réalité des motifs gisant à la base du licenciement avec préavis résultait d'ores et déjà des pièces versées, motifs justifiant un licenciement avec préavis .

De ce jugement, A a régulièrement relevé appel par acte de l'huissier de justice Carlos CALVO de Luxembourg du 13 juillet 2010.

L'appelant demande de réformer le jugement de première instance en ce qu'il a déclaré les licenciements réguliers et ses demandes non fondées ; à titre subsidiaire, il formule une offre de preuve par témoins pour établir la preuve de l'envoi en temps utile du certificat médical et il réclame les montants de 14.892 euros pour le préjudice matériel et 10.000 euros pour le préjudice moral subis.

Concernant le licenciement avec effet immédiat, l'appelant réitère ses contestations émises en première instance ; il prétend avoir informé son employeur de sa maladie le premier jour d'incapacité et avoir envoyé le troisième jour le certificat médical à l'employeur, de sorte qu'au moment du licenciement, il aurait dû bénéficier de la protection légale contre le licenciement; subsidiairement il soutient que le motif invoqué ne serait pas suffisamment grave alors que l'employeur était averti de sa maladie le premier jour.

Il conteste encore la réalité des fautes lui reprochées à l'appui du licenciement avec préavis ; il précise ne jamais avoir fait l'objet d'avertissements ni de remontrances patronales et que deux emails provenant de l'employeur avant le licenciement prouveraient que la relation de travail entre parties était bonne.

Il est d'avis que les licenciements devraient être déclarés abusifs.

L'intimée conclut à la confirmation pure et simple du jugement entrepris par adoption des motifs du tribunal du travail ; subsidiairement, elle formule l'offre de preuve par témoins plus amplement reprise dans le dispositif de ses conclusions, offre de preuve par laquelle elle entend rapporter la preuve de la réalité des faits gisant à la base des deux licenciements.

A a fait l'objet de deux licenciements successifs, l'un avec préavis le 31 mai 2008 suivi d'un licenciement avec effet immédiat en date du 17 mai 2008.

C'est à bon droit et pour des motifs que la Cour adopte, que le tribunal du travail a analysé en premier lieu la régularité et le bien-fondé du licenciement avec effet immédiat qui a définitivement mis fin à la relation de travail pour ensuite seulement analyser le licenciement avec préavis, de sorte que le jugement a quo est à confirmer à cet égard.

Concernant le licenciement avec effet immédiat du 17 mai 2008

A prétend avoir été au moment de son licenciement avec effet immédiat en période de maladie dûment portée à la connaissance de son employeur, partant protégé par la loi contre tout licenciement.

C'est cependant à bon escient que le tribunal du travail a retenu, en présence d'un salarié qui n'a pas prouvé avoir remis le certificat de maladie dans les 3 jours prévus par l'article L.121-6.(2), qu'il ne pouvait bénéficier de la protection contre le licenciement prévue par le point (3) du même article.

En effet, le salarié reste toujours en défaut, en instance d'appel, de prouver la réception par l'employeur du certificat médical le 16 mai 2008 ; en fait ce dernier n'est parvenu à l'employeur que le 17 mai 2008, soit le quatrième jour de l'absence de A.

Le jugement est partant encore à confirmer sur ce point.

C'est cependant à tort que le tribunal a déclaré le licenciement avec effet immédiat régulier et justifié du seul fait que le salarié n'avait pas rempli l'obligation de remettre un certificat médical à l'employeur dans les trois jours de son incapacité de travailler et d'avoir partant été en situation d'absence injustifiée pendant 3 jours.

Il est acquis en cause que A a informé son employeur le premier jour de sa maladie, soit le mercredi 14 mai 2008, de sorte que ce dernier connaissait la cause et la durée de cette absence et pouvait parfaitement pourvoir au remplacement du salarié qui ne devait plus effectuer que deux semaines de préavis avant que son contrat de travail ne s'achève définitivement ; il est finalement avéré que l'employeur a réceptionné le certificat de maladie le 17 mai 2008, de sorte que l'absence du salarié était bien justifiée par la maladie.

Le licencier dans ces circonstances avec effet immédiat est abusif et le jugement est à réformer en ce sens.

Quant au licenciement avec préavis du 31 mars 2008

A a été engagé par la société B suivant contrat de travail à durée indéterminée du 26 octobre 2005 en tant que « Administrateur Réseau et Assistance technique » pour un salaire mensuel brut selon un avenant au contrat postérieur de 2.605 euros par mois.

Or, il résulte de la lettre de motivation du licenciement avec préavis que la société employeuse a envoyé son salarié en « mission » pendant 3 années auprès de son

client la société C de (…), sans que cela ne soit cependant prévu par le contrat de travail liant les parties.

En effet, l'employeur indique lui-même dans la lettre de motivation du licenciement «*mon client C nous a informé que le contrat de prestation de service, (de mission) n'allait plus être reconduit après mars 2008 (date qui a été repoussée au 31 mai 2008 par après*) » et que le salarié devait se mettre à la recherche d'une nouvelle mission respectivement d'un nouvel emploi.

Ce n'est partant pas non plus le fruit du pure hasard que la date des deux licenciements de A coïncide avec la date de l'arrivée du terme de la mission de A auprès du client de l'employeur, soit mars et mai 2008.

En fait, n'ayant plus de mission à confier à son salarié, la société B, au lieu de le licencier pour motif économique, a choisi les motifs personnels.

Or, ces motifs personnels ne sont pas sérieux.

C'est en effet faire preuve de cynisme que de licencier un salarié qui vient d'apprendre que son contrat de mission se terminera dans 6 mois et qui n'a pas de mission de remplacement et qui ne sait pas de quoi sera fait son avenir en lui reprochant « un changement de comportement » comme motif de licenciement et plus précisément « une attitude totalement négative et non plus valeureuse, joyeuse, une baisse d'assiduité, un comportement antipathique au lieu d'une humeur plutôt joyeuse , d'avoir changé l'atmosphère au sein de l'équipe….etc… ».

Il résulte de tous les courriels échangés entre parties pendant ces 6 mois que le salarié était fortement angoissé à l'idée de perdre son emploi, voire même déprimé et essayait par tous le moyens de se trouver une nouvelle mission respectivement un autre emploi.

Il s'ensuit que le changement dans le comportement du salarié, à le supposer établi, se justifiait partant, respectivement s'expliquait et pouvait être excusé dans une telle situation d'épreuve pour lui.

Finalement, les différents courriels échangés entre les parties au cours des 6 derniers mois de mission de A, établissent une relation de travail tout à fait cordiale et amicale entre le salarié et son employeur qui ne lui a jamais fait de remontrances sur ce changement de comportement ; au contraire, en septembre 2007 l'employeur rédige un certificat de travail pour A dans lequel il précise être « *très satisfait des services »* de ce dernier et encore trois jours avant de le licencier, l'employeur lui envoie un email le 27 mars 2008, dans lequel il lui dit qu'il est « *quelqu'un de bien, de rester comme il est »* et lui donne rendez-vous pour un déjeuner le mardi 1er avril.

Il découle explicitement de ces courriers électroniques qu'aucune mauvaise relation de travail n'était décelable entre l'employeur et son salarié, de sorte que le licenciement avec préavis doit également être déclaré abusif en raison du caractère non réels des motifs invoqués .

Doivent encore être rejetés comme n'étant pas sérieux, les motifs tenant au contenu sinon incorrect du moins déplacé de certains mails rédigés par A dans la mesure où ces écarts de langage ou d'écriture n'étaient pas dirigés contre l'employeur et ne le concernaient donc pas.

Le jugement entrepris est à réformer en ce sens

Quant aux montants réclamés

Un salarié qui fait l'objet de deux licenciements abusifs a droit en principe à la réparation des préjudices matériel et moral subis suite à ces licenciements irréguliers.

Cependant, seul le préjudice matériel en relation directe avec le licenciement abusif est à prendre en compte.

A cet égard, la Cour estime qu'une période de référence de 4 mois suite au préavis de 2 mois aurait dû suffire à A pour retrouver un nouvel emploi, de sorte que le préjudice matériel pendant cette période est évalué à la différence entre les salaires qu'il aurait perçus auprès de B s'il avait continué à travailler et les indemnités de chômage perçues en France, soit 4 x 2700 euros (moyenne des salaires de A) – (4 x 1.300 indemnités de chômage)= 5.600 euros.

Il résulte des pièves versées que A a activement recherché un autre emploi mais en vain et compte tenu de la situation économique peu propice à l'embauche, le préjudice moral de A peut être fixé à ex aequo et bono à 1.000 euros.

A n'ayant perçu son indemnité de préavis que jusqu'au 17 mai 2005, date du licenciement avec effet immédiat, il a encore droit au solde du salaire correspondant à la période de préavis jusqu'au 31 mai 2008, soit un montant de 2.736,86 euros moins 1.500,86 euros = 1.236,00 euros.

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

La partie qui perd le procès ne peut bénéficier des dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, de sorte que la demande afférente de la société B est à rejeter.

Il ne paraît cependant pas inéquitable, au vu de l'issue positive du présent litige pour le salarié, de lui accorder une indemnité de procédure de 1.000 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,

Dit l'appel recevable ;

Le dit fondé ;

Réformant :

Dit que le licenciement avec préavis du 31 mars 2008 et le licenciement avec effet immédiat du 17 mai 2008 sont abusifs,

Dit les demandes indemnitaires de A fondées,

Condamne partant la société B s.à r.l. à payer à A la somme de 5.600 euros en réparation du préjudice matériel, 1.000 euros pour le préjudice moral et 1.236,00 à titre de solde de l'indemnité compensatoire de préavis, soit un total de 7.836,00 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde,

Rejette la demande de la société B s.à r.l. basée sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile,

Condamne la société B s.à r.l. à payer à A la somme de 1.000 euros à titre d'indemnité de procès,

Condamne la société B s.à r.l. aux frais et dépens de l'instance d'appel.