Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du quinze décembre deux mille onze.

Numéro 37494 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 L-(…),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Gilbert RUKAVINA de Diekirch du 15 juin 2011,

intimé sur appel incident,

comparant par Maître Jérôme BACH, 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 ou ses gérants actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit RUKAVINA,

appelante par incident,

comparant par Maître Daniel CRAVATTE, avocat à la Cour, demeurant à Diekirch.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 10 novembre 2011.

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

Par requête du 17 décembre 2010, A fit convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée B, devant le tribunal du travail pour lui réclamer, suite à son licenciement qu'il qualifia d'abusif, différents montants indemnitaires.

Il fit exposer à l'appui de sa demande avoir été au service de l'employeur sur base d'un contrat à durée indéterminée stipulant une période d'essai de 6 mois à partir du 1er septembre 2009 et avoir été licencié avec un préavis de 24 jours, pendant la période d'essai, par lettre recommandée antidatée au 17 novembre 2009 et envoyée la 18 novembre 2009, soit en période de maladie dûment portée à la connaissance de la société employeuse.

Il prétendit, en effet, avoir informé son employeur de son incapacité de travailler le matin du 18 novembre 2009 à 8 heures 57 suivant relevé téléphonique et lui avoir adressé le jour même un certificat médical couvrant la période du 18 novembre au 20 novembre 2009 inclus ainsi qu'un deuxième certificat pour la période du 23 novembre au 6 décembre 2009.

Il soutint encore avoir en réalité fait l'objet d'un licenciement oral le 17 novembre 2009, ce qui résulterait d'un courrier de l'assureur de l'employeur, la DAS LUXEMBOURG, du 7 décembre 2009 adressé au salarié et qui indique que « le contrat à l'essai a été stoppé le 17 novembre 2009, après une discussion devant témoins ».

Ce licenciement oral serait partant irrégulier, de sorte qu'il réclama de ce chef une indemnité équivalant à un mois brut de salaire.

Le salarié protesta contre son licenciement en date du 17 décembre 2009 et du 17 février 2010 et réclama les motifs du licenciement qui ne lui furent jamais communiqués.

Par un jugement du 6 mai 2011, le tribunal du travail a déclaré le licenciement conforme à la loi et débouté A de l'intégralité de sa demande.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal du travail a considéré « *que la décision de licencier a été prise par l'employeur le 17 novembre 2009 ; que cette décision de licencier de la part du patron a été matérialisée le même jour d'une part par l'écrit manuscrit précité et la lettre de licenciement proprement dite ; que cette façon de*

procéder ne saurait être considérée comme licenciement oral entaché d'un vice de forme ; que le licenciement, décidé en date du 17 novembre 2009, est donc conforme à la loi quant à sa forme ; que ce licenciement est en outre conforme à la loi quant au fond, alors que l'employeur a pris la décision de licencier son salarié avant d'être informé en date du 18 novembre 2009 de l'état d'incapacité de travail pour cause de maladie de son salarié et que l'employeur n'a aucune obligation légale de motiver un licenciement avec préavis intervenu en période d'essai ».

Par acte de l'huissier de justice Gilbert RUKAVINA du 15 juin 2011, A a régulièrement relevé appel du prédit jugement.

Il demande de le réformer, partant de condamner la s.à r.l. B à lui payer la somme totale de 37.812,74 € se décomposant comme suit : 1.350,96 € au titre de l'indemnité pécuniaire de maladie, 4.494,54 € au titre de l'indemnité de préavis, 26.967,24 € au titre du dommage matériel et 5.000 € au titre du dommage moral ; la s.à r.l. B s'entendre dire la résiliation orale intervenue en date du 17 novembre 2009 irrégulière en la forme ; par conséquent, condamner la s.à r.l. B à payer à l'appelant la somme totale de 2.246,56 € à titre d'indemnité pour irrégularité formelle de la résiliation du contrat à l'essai prétendument intervenue en date du 17 novembre 2009.

L'appelant est d'avis qu'il résulterait des pièces que la date de notification écrite du licenciement était le 18 novembre 2009 et que la lettre de licenciement était partant anti-datée au 17 novembre 2009 ; que les deux attestations testimoniales déclarant le contraire seraient des attestations de complaisance et devraient en tant que telles être écartées ; que le licenciement serait partant intervenu en période de maladie du salarié et serait dès lors abusif ; qu'il résulterait encore des pièces du dossier que le salarié a d'abord été licencié oralement le 17 novembre 2009 donc de façon irrégulière.

L'intimée conclut à la confirmation du jugement entrepris et relève appel incident quant à la décision l'ayant déboutée de son indemnité de procédure et en réclame partant deux en instance d'appel, chacune d'un montant de 3.000 euros.

L'intimée persiste à soutenir que le contrat de travail a été, suivant les pièces versées en cause, résilié d'un commun accord des parties en date du 17 novembre 2009, et ce sur l'initiative du salarié qui n'était pas satisfait de son salaire.

L'intimée conteste encore que le salarié ait informé son employeur de son incapacité de travailler le 18 novembre 2009, de sorte qu'il n'était pas protégé contre le licenciement ; le salarié n'aurait pas non plus prouvé avoir envoyé les deux certificats médicaux en temps utile à son employeur.

Comme le salarié était toujours en période d'essai, l'employeur était autorisé à le licencier sans indication des motifs.

L'intimée conteste finalement tous les dommages invoqués par le salarié.

Cette version des faits est formellement contestée par l'appelant qui conteste toute résiliation d'un commun accord à son initiative, aucun document en ce sens ne serait produit.

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

La Cour renvoie à la relation des faits et des rétroactes procéduraux faite de façon correcte et exhaustive par le tribunal du travail.

Concernant la résiliation du contrat de travail liant les parties, il y a lieu de constater que les parties sont contraires quant à l'auteur de cette résiliation dès lors quant à la nature de la rupture, alors que le salarié prétend avoir été licencié oralement le 17 novembre 2009 tandis que l'employeur soutient, en instance d'appel, que le contrat de travail a été rompu d'un commun accord des parties et que le témoin C déclare, quant à lui, dans son attestation testimoniale que le salarié a démissionné en date du 17 novembre 2009.

La Cour constate, en présence des contestations du salarié, de la lettre de licenciement ainsi que de l'absence de preuve d'une résiliation d'un commun accord et d'une démission, que seul le licenciement a rompu les relations de travail entre parties.

Quant à la date de ce licenciement, il échet, par adoption des motifs du tribunal du travail, qui s'est à bon droit référé tant à la date inscrite sur la lettre de licenciement, que sur la lettre manuscrite signée par les deux parties dans laquelle le salarié est dispensé de travailler pendant la période de préavis, lettre qui porte également la date du 17 novembre, et encore sur les attestations testimoniales versées qui relatent une discussion sur les relations de travail entre les parties le 17 novembre et finalement le cachet de la poste, illisible, et qui ne renseigne partant pas sur l'envoi d'une lettre le 18 novembre 2009, de confirmer sa décision en ce qu'il a retenu que la décision de licencier le salarié a été prise par l'employeur le 17 novembre 2009 et non le 18 novembre 2009 et que ce licenciement est bien intervenu par écrit et non oralement, partant régulièrement.

Finalement et quant à la protection contre le licenciement prévue par l'article L.124-11 du code du travail invoqué par le salarié pour conclure au caractère abusif de son congédiement, il résulte des considérations faites ci-avant, plus particulièrement du fait que le licenciement est intervenu le 17 novembre 2009, que la protection contre le licenciement n'a pas pu jouer puisque le salarié est tombé malade et prétend avoir informé son employeur seulement le 18 novembre de sa maladie, soit postérieurement à son congédiement.

C’est encore à bon escient que le tribunal a relevé qu’un licenciement avec préavis intervenu en période d’essai n’a pas besoin d’être motivé, de sorte que le jugement est à confirmer à tous les égards.

C’est enfin à bon droit que le tribunal du travail, au vu du résultat négatif du procès pour le salarié en première instance, a débouté ce dernier de sa demande basée sur l’article 240 du nouveau code de procédure civile ; cette décision est à partant à confirmer.

A défaut d’avoir établi en quoi il serait inéquitable de laisser à leur charge les frais non compris dans les dépens, les demandes respectives des parties basées sur l’article 240 du nouveau code de procédure civile 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,

Déclare les appels principal et incident recevables,

Les déclare non fondés,

Partant **confirme** le jugement rendu le 6 mai 2011,

Rejette les demandes des parties basées sur l’article 240 du nouveau code de procédure civile alors que non fondées,

Condamne A aux frais et dépens de l’instance d’appel.