Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-huit juin deux mille douze.

Numéro 38058 du rôle

Présents:

Charles NEU, premier conseiller, président,
Ria LUTZ, conseiller,
Brigitte KONZ, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

A, demeurant à L-(…),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Pierre BIEL de Luxembourg du 8 juillet 2011,

comparant par Maître Kamilla LADKA, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

la société à responsabilité limitée B s.à r.l. en faillite, ayant été établie et ayant eu son siège social à L-(…), représentée par son curateur Maître Marguerite RIES,

intimée aux fins du susdit exploit BIEL,

défaillante.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 17 janvier 2012.

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

Par requête du 27 janvier 2010, A a fait convoquer son ancien employeur devant le tribunal du travail pour lui réclamer suite à son licenciement, qu'il qualifia d'abusif, différents montants indemnitaires plus amplement détaillés dans la prédite requête.

Aux services de la société à responsabilité B suivant contrat de travail du 9 juin 2008 ayant pris effet le 12 juin 2008 en tant que monteur, A fit exposer s'être vu notifier son licenciement avec préavis par courrier du 14 novembre 2008, le préavis expirant le 15 janvier 2009 ; que cependant à l'issue de son préavis, l'employeur aurait décidé de poursuivre les relations de travail avec lui, de sorte qu'il aurait continué à travailler pour son employeur sans pour autant signer un nouveau contrat de travail.

Il précisa qu'en date du 15 mai 2009 l'employeur l'aurait licencié oralement en l'informant qu'il s'agissait de son dernier jour de travail correspondant à la fin de son préavis, l'employeur ayant prétendu avoir envoyé en mars 2009 une autre lettre de licenciement avec un délai de préavis de deux mois; le salarié contesta formellement avoir reçu un tel courrier, de sorte que l'information de son employeur le 15 mai 2009 de quitter son travail constituerait un licenciement oral abusif.

Par un jugement rendu contradictoirement le 29 novembre 2010, le tribunal du travail a reçu la demande du salarié et avant tout autre progrès en cause, a admis ce dernier à prouver par témoins sa version des faits plus amplement reprise dans le dispositif du jugement.

Suite à l'exécution de la mesure d'instruction, le tribunal du travail a, dans son jugement du 2 mai 2011, déclaré justifié le licenciement avec préavis intervenu le 14 mars 2009 à l'égard du salarié, non fondées ses demandes en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, en indemnisation des préjudices matériel et moral et enfin en paiement d'une indemnité pour congé non pris.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal du travail a, en premier lieu, déclaré le témoignage du témoin C, recevable et a décidé que le salarié n'a pas établi avoir reçu de la part de son employeur un autre courrier que le courrier de licenciement daté du 14 mars 2009.

Par acte de l'huissier de justice Pierre BIEL de Luxembourg du 8 juillet 2011, A a régulièrement relevé appel du prédit jugement.

Il demande à la Cour, par réformation, de déclarer le licenciement oral intervenu en date du 15 mai 2009 abusif, à titre subsidiaire et pour autant que la volonté de l'employeur ait été de licencier l'appelant en date du 14 mars 2009, de voir déclarer le licenciement irrégulier en la forme et abusif et l'intimée s'entendre condamner à lui payer les montants repris dans le dispositif de l'acte d'appel.

Il conclut, comme en première instance, au rejet de la déposition du témoin C au motif qu'elle ne serait pas seulement l'épouse du gérant, mais également gérant de fait et en cette qualité incapable de déposer ; il expose qu'elle a signé les lettres de licenciement et plusieurs courriers échangés en parties, de sorte qu'elle se serait comportée en véritable gérant de fait ayant un intérêt manifeste et incontestable dans la présente affaire.

Elle aurait par conséquent témoigné dans sa propre cause.

Analysant ensuite le contenu des témoignages de première instance, l'appelant arrive à la conclusion que le courrier du 14 mars 2009 invoqué par l'employeur et portant l'adresse de GOSTINGEN a été remis en mains propres en date du 15 mai 2009 et que c'est à cette date que lui a été notifié son licenciement ;
qu'en date du 16 mars 2009, il a reçu une lettre de licenciement datée du 14 novembre 2008, à son adresse à WELLEN, qui n'existait pas le 14 novembre 2009.

Qu'il en résulterait que ce serait à tort que le tribunal du travail s'est basé sur les déclarations des témoins entendus en première instance pour conclure au caractère régulier de son licenciement.

Le curateur de la faillite B s.à r.l., Maître Marguerite RIES, n'a pas conclu.

La Cour renvoie quant aux faits, aux circonstances et aux rétroactes de l'affaire à la relation exhaustive et correcte faite par le tribunal du travail.

<u>Quant au licenciement de A</u>

Suite à l'exécution par le tribunal du travail de la mesure d'instruction par lui ordonnée, l'appelant reproche, comme en première instance, au tribunal du travail d'avoir retenu la déposition du témoin C, en présence des critiques faites par lui à son égard.

Si c'est à bon droit que le tribunal du travail a rappelé les décisions des juridictions du travail en matière de validité des auditions du conjoint du gérant d'une société à responsabilité limitée et de libéralisation du mode de preuve, qui a pour conséquence que la notion de partie en cause est interprétée d'une manière restrictive, force est de constater que la crédibilité du témoin C, est fortement entamée du fait que c'est lui qui a commis une série d'erreurs de nature administrative qui ont conduit au présent litige et à la confusion en ce qui concerne les différentes lettres de licenciement envoyées, plus précisément quant à leur date d'émission, de sorte que sa déclaration est à rejeter dans la mesure où le témoin a, dans la présente affaire, un intérêt certain à rectifier les erreurs commises par lui.

L'appelant avait été admis en première instance et avant tout autre progrès en cause à prouver par témoins les faits suivants :

« qu'en date du 16 mars 2009, sans préjudice quant à la date exacte, Madame D, demeurant à D-55441 Wellen, In der Hasseln 14, a réceptionné un courrier adressé à A ;
Qu'elle l'a ouvert et a constaté qu'il s'agissait d'un courrier émanant de l'employeur de A ;
Que ce courrier était daté du 14 novembre 2008 et était rédigé en de termes suivants :
"Hiermit möchten wir Ihnen mitteilen dass wir Ihren Arbeitsvertrag vom 12.06.2008 mit unserem Unternehmen kündigen.
Gemäss Ihrer Betriebszugehörigkeit beträt die Kündigungsfrist 2 Monate.
So beginnt am 15.11.2008 und endet am 15.01.2009." ».

Cette version des faits a été corroborée par le témoin D entendue lors de l'enquête du 11 janvier 2011 et qui a qui a clairement précisé « *Am 16. Maerz 2009 habe ich einen Brief für Herrn A entgegengenommen. Ich habe disesen Brief geöffnet. Es war ein Kündignungsschreiben, datiert auf November 2008, wenn ich mich richtig erinnere. Es könnte auch 15. Januar 2009 darauf gestanden haben.* ***Auf jeden Fall war das Datum nicht Maërz 2009 ».***

Cependant cette déposition a été énervée par celle du témoin E entendu lors de la contre-enquête du 1er février 2011, lequel précise sous la foi du serment « (…) *Ich habe den Brief gelesen und bin mir sicher dass* ***er auf den 14.3.2009 datiert war****. Es stand im Brief das die Kündigungsfrist von 2 Monaten am 15.3.2009 anlaufen würde und am 14.5 enden sollte. Wenn ich einen Brief abgebe schaue ich grundsätzlich immer auf das Austellungsdatum und den Namen… ».*

Il suit des dépositions contradictoires des deux témoins que l'appelant n'a pas prouvé sa version des faits, à savoir qu'il a reçu de la part de son employeur un autre courrier que le courrier de licenciement daté au 14 mars 2009.

C'est partant à bon droit que le tribunal du travail a retenu que, faute par l'appelant d'avoir demandé les motifs de licenciement dans un délai d'un mois à partir de la notification du licenciement, conformément à l'article L.124-5(1) du code du travail et faute par lui de ne pas avoir établi le caractère abusif de son licenciement tel que prévu par l'article L.124-5(3) du même code, le congédiement intervenu le 14 mars 2009 est à déclarer régulier.

C'est dès lors encore à bon escient, au vu du caractère régulier du licenciement intervenu, que le tribunal du travail a débouté le salarié de ses prétentions indemnitaires ainsi que de sa demande en paiement d'une indemnité pour congé non pris pour la période de préavis.

Le jugement est à confirmer sur ces points.

L'appelant réclame une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La partie succombante et qui est condamnée aux frais et dépens de l'instance ne peut bénéficier des dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, de sorte que sa demande est 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 l'appel recevable ;

Confirme le jugement entrepris du 2 mai 2011 ;

Rejette la demande de A basée sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

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