Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du premier mars deux mille douze

Numéro 36942 du rôle.

Composition:

Monique BETZ, président de chambre;
Astrid MAAS, premier conseiller;
Roger LINDEN, conseiller;
Paul WAGNER, greffier

Entre:

W.), demeurant à D-,

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Roland FUNK de Luxembourg du 20 janvier 2011,

comparant par Maître Annick WURTH, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

la société anonyme SOC.1.) S.A., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du prédit exploit FUNK,

comparant par Maître Guy CASTEGNARO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée le 18 janvier 2010, W.) a fait convoquer son ancien employeur la société anonyme SOC.1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de s'y entendre déclarer abusif son licenciement avec effet immédiat et condamner à lui payer une indemnité compensatoire de préavis de 16.671,12 €, une indemnité de départ de 5.557,04 €, un préjudice matériel de 15.000 €, un préjudice moral de 10.000 € et pour mémoire des arriérés de salaire pour le mois d'octobre 2009 et une indemnité compensatoire pour congés non pris de même qu'une indemnité de procédure de 3.000 €.

Par jugement du 13 décembre 2010, le tribunal du travail a dit que W.) n'a pas été licencié et ses demandes relatives au licenciement ont été rejetées tandis que sa demande relative à une indemnité compensatoire pour congés non pris a été déclarée irrecevable, le tribunal rejetant encore les demandes en paiement d'une indemnité de procédure formulées de part et d'autre.

Par exploit du 20 janvier 2011, W.) a régulièrement interjeté appel contre cette décision, demandant, par réformation, à la Cour, de constater qu'il y avait eu licenciement avec effet immédiat, de déclarer ce licenciement abusif et de lui allouer les montants indemnitaires plus amplement précisés en première instance ainsi qu'une indemnité de procédure de 3.000 € pour l'instance d'appel. Dans des conclusions subséquentes il a encore demandé la réformation du jugement en ce que ses demandes en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris ainsi qu'en paiement d'une indemnité de procédure pour la première instance ont été rejetées.

La société SOC.1.) demande la confirmation du jugement quant au fond mais interjette appel incident en ce qu'elle a été déboutée de sa demande en paiement d'une indemnité de procédure et demande, par réformation, une indemnité de procédure de 1.000 € pour la première instance et 3.000 € pour l'instance d'appel.

Les faits

W.) est entré aux services de la société SOC.2.) le 19 août 1999 en qualité de chauffeur de poids lourds et son contrat de travail a été repris le 1ier août 2005 par la société SOC.1.).

Il a été en état d'incapacité de travail médicalement constatée pour des périodes ininterrompues du 17 mars 2008 au 25 juillet 2008, ensuite du 2 avril 2009 au 17 juillet 2009 et finalement du 13 août 2009 au 9 octobre 2009.

Le 12 octobre 2009, W.) a été examiné par le médecin du travail Dr Robert SPOEK auprès du service de santé au travail qui l'a déclaré apte au poste de travail de chauffeur poids lourds. L'après-midi du 12 octobre 2009, W.) a repris le travail auprès de la société SOC.1.).

Suivant courrier de ce même 12 octobre 2009, reçu selon W.) le 17 octobre 2009, la Caisse Nationale de Santé l'a informé qu'en conformité à l'article 14 alinéa 2 du code des assurances sociales et de l'article 186 des statuts de la Caisse Nationale de Santé, le droit au paiement des indemnités pécuniaires de maladie, limité à 52 semaines, allait expirer le 22 octobre 2009. Copie de ce courrier a été adressée à la société SOC.1.).

Par courrier du 26 octobre 2009, la Caisse Nationale de Santé a par la suite informé W.) que son droit au paiement des indemnités pécuniaires de maladie avait expiré le 7 octobre 2009.

Se référant à ce même courrier, la société SOC.1.) a informé W.) par lettre du 29 octobre 2009 que par application de l'article L.125-4. (2) du code du travail son contrat de travail avait pris fin le 7 octobre 2009.

La cessation de plein droit du contrat de travail

Aux termes de l'article L. 125-4. (2) du code du travail : « *le contrat de travail cesse de plein droit le jour de l'épuisement des droits du salarié à l'indemnité pécuniaire de maladie lui accordée conformément à l'article 9, alinéa 1 du code des assurances sociales.* »

L'article 14 alinéa 2 du code de la sécurité sociale limite le droit à l'indemnité pécuniaire de maladie à un total de cinquante-deux semaines pour une période de référence de cent quatre semaines.

C'est à tort que W.) soutient que la société SOC.1.) devrait rapporter tant la preuve qu'il aurait été en état d'incapacité de travail pendant 52 semaines durant la période de référence que le fait qu'il y aurait eu paiement d'indemnités pécuniaires de maladie pendant 52 semaines endéans cette même période.

La décision citée à l'appui ce moyen (Cour, 19 juin 2003, n° 27083 du rôle, C./P.) diffère en effet du présent cas en ce sens que l'employeur avait résilié le contrat de travail au motif que le salarié avait été malade sans interruption pendant une année entière alors même qu'il n'y avait eu aucune décision de la Caisse Nationale de Santé portant information de l'épuisement des droits au paiement des indemnités pécuniaires de maladie (l'indemnisation du salarié ayant du reste été prise en charge par l'Association d'assurance Contre les Accidents) de sorte que c'est à bon droit que les juridictions du travail ont retenu dans ce cas d'espèce que l'employeur qui se référait à la cessation de plein droit de l'article L.125-4. (2) du code du travail pour mettre fin à la relation de travail devait établir qu'il y avait eu paiement des indemnités pécuniaires de maladie durant 52 semaines.

En l'espèce cependant, il existe une décision de la Caisse Nationale de Santé du 26 octobre 2009 aux termes de laquelle le droit au paiement des indemnités pécuniaires de maladie a expiré le 7 octobre 2009 et à laquelle l'employeur s'est référé dans sa lettre du 29 octobre 2009.

Comme W.) n'a pas fait de recours contre cette décision, la fixation au 7 octobre 2009 de l'épuisement de son droit au paiement des indemnités pécuniaires de maladie est définitivement acquise, la Cour ne pouvant y revenir dans la mesure où, par application de l'article 454 du code de la sécurité sociale, les recours contre les décisions des organismes de sécurité sociale relèvent des juridictions sociales.

Conformément à l'article L.125-4. (2) du code du travail, le contrat de travail a donc cessé de plein droit le 7 octobre 2009.

Cette cessation prévue par la loi s'opère automatiquement sans que l'intervention de l'employeur soit nécessaire et une lettre de l'employeur informant le salarié de la cessation du contrat de travail en vertu de l'article L.125-4. (2) du code du travail n'est dès lors pas nécessaire.

C'est dès lors par une application correcte des textes que les premiers juges ont constaté que le contrat de travail n'avait pas pris fin par un licenciement retenant encore à juste titre que les termes de la lettre de la société SOC.1.) du 29 octobre 2009 en ce qu'elle s'est exprimée comme suit : « *Sehr geehrter Herr Weiss, Wir haben am 28. Oktober 2009 eine Kopie des Schreibens von der Krankenkasse erhalten, mittels welches Sie darüber informiert wurden, dass Ihr Anrecht auf Krankengeld (Maximaldauer von 52 Wochen) am 7. Oktober 2009 abgelaufen ist. Mit Bedauern müssen wir Ihnen demnach mitteilen, dass gemäss Artikle L.125-4. (2) Ihr bestehender Arbeitsvertrag am 7. Oktober 2009 von Rechts wegen geendet hat. »* ne permettait aucune méprise à ce sujet.

<u>La formation d'un nouveau contrat de travail</u>

Pour le cas où la Cour retiendrait que le contrat de travail avait cessé de plein droit le 7 octobre 2009, W.) soutient que son contrat de travail a repris le 12 octobre 2009 sinon qu'un nouveau contrat de travail s'est formé à cette date.

Si aucun texte légal n'interdit la formation d'un nouveau contrat de travail entre les mêmes parties après la cessation de plein droit du premier contrat de travail sur base de l'article L.125-4. (2) du code du travail encore faut-il que les deux parties aient la volonté non équivoque de conclure un nouveau contrat de travail.

Comme tout contrat, le contrat de travail est un accord de volontés en vue de créer un rapport de droit et requiert donc un consentement libre et éclairé des parties contractantes.

Or, le 12 octobre 2009, soit le jour où W.) a repris le travail, ni lui-même ni l'employeur n'avaient connaissance du fait que le contrat de travail qui les liait avait déjà pris fin le 7 octobre 2009 par l'effet de la loi. Dans l'esprit des deux parties, il y avait simplement poursuite de l'exécution d'un contrat de travail qu'elles pensaient encore exister à ce moment-là.

L'argument avancé par W.), en prenant appui sur l'adage « *Nul n'est censé ignorer la loi »,* que la société SOC.1.) aurait dû savoir que le contrat avait déjà

cessé de plein droit au motif que l'employeur devrait connaître les textes applicables et qu'il lui aurait suffi de faire le calcul ne saurait être retenu par la Cour dans la mesure où W.) n'a pas été absent en continu durant 52 semaines mais qu'il y a eu trois périodes de maladie plus ou moins longues interrompues chaque fois par une reprise de travail (17 mars 2008 au 25 juillet 2008, ensuite du 2 avril 2009 au 17 juillet 2009 et finalement du 13 août 2009 au 9 octobre 2009) ce qui rend difficile tout calcul exact. La preuve en est d'ailleurs que la Caisse Nationale de Santé elle-même s'est trompée dans les calculs en fixant dans un premier temps la date de l'expiration du droit au paiement des indemnités pécuniaires au 22 octobre 2009.

Si la société SOC.1.) ne s'est pas opposée à la reprise du travail par W.) en date du 12 octobre 2009 c'est pour la bonne et simple raison qu'elle était d'avis, comme l'était d'ailleurs aussi W.) à ce moment, que l'ancien contrat de travail était encore en cours.

C'est encore à tort que W.) soutient que la société SOC.1.) aurait tacitement manifesté son intention de vouloir le reprendre en ses services en le faisant travailler bien au-delà des heures de travail normales et autorisées et en lui payant le salaire et les heures supplémentaires, l'employeur ne procédant en réalité qu'à l'exécution d'un contrat de travail qu'il pensait toujours être en cours.

C'est dès lors encore par une correcte appréciation des circonstances de l'espèce que le tribunal du travail a retenu qu'il n'y avait pas eu conclusion d'un nouveau contrat de travail.

La lettre de l'employeur du 29 octobre 2009 ne saurait dès lors pas non plus être interprétée comme résiliation d'un nouveau contrat de travail qui se serait formé en date du 12 octobre 2009.

Faute de licenciement, il y a partant lieu à confirmation du jugement entrepris en ce que les revendications de W.) relatives au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et de départ et en réparation des préjudices matériel et moral subis ont été rejetées.

L'indemnité compensatoire pour congés non pris

Il y a encore lieu à confirmation du jugement en ce que la demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris a été déclarée irrecevable pour défaut de précision, les premiers juges retenant à juste titre que cette demande n'a été formulée que « *p.m* » dans la requête introductive d'instance, sans indication d'un montant ou élément permettant de déterminer le montant réclamé de ce chef.

Cette demande reste d'ailleurs tout aussi vague en instance d'appel, W.) se contentant de réclamer une indemnité compensatoire de 2.569,78 € pour 20 jours de congé non pris sans fournir aucun élément supplémentaire qui permettrait à la Cour de vérifier ses prétentions alors surtout qu'il résulte de la dernière fiche de salaire du mois d'octobre 2009 qu'un montant brut de 3.083,71 € a été payé à W.) à titre de 192 heures *« Urlaubsvergütung ».*

Les indemnités de procédure

Aucune des parties ne justifiant de l'iniquité requise pour pouvoir prétendre au paiement d'une indemnité de procédure, c'est à bon droit que leurs demandes tendant à ces fins ont été rejetées en première instance et il n'y a pas non plus lieu de leur allouer une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

PAR CES MOTIFS:

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport du magistrat chargé de la mise en état,

reçoit les appels principal et incident ;

les dit non fondés ;

confirme le jugement du tribunal du travail de Luxembourg du 13 décembre 2010 ;

rejette les demandes en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel formulées de part et d'autre ;

condamne W.) aux frais et dépens de l'instance d'appel.