Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du vingt-neuf mars deux mille douze

Numéro 37218 du rôle.

Composition:

Monique BETZ, président de chambre;
Roger LINDEN, conseiller;
Mireille HARTMANN, conseiller;
Paul WAGNER, greffier;

Entre:

L.), demeurant à B-(…),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Alex MERTZIG de Diekirch du 4 avril 2011,

comparant par Maître Karim SOREL, 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 gérant actuellement en fonctions,

intimée aux fins du prédit exploit MERTZIG,

comparant par Maître Christel HENON, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée le 4 novembre 2009, L.) a fait convoquer la société anonyme SOC.1.) S.A. devant le tribunal du travail de Diekirch pour s'entendre condamner à lui payer la somme totale de 151.273,85 euros du chef de dommages-intérêts pour licenciement abusif ainsi que du chef de la partie variable du salaire.

Par jugement rendu le 18 février 2011, le licenciement a été déclaré régulier et L.) a été débouté de sa demande en dommages-intérêts.

La demande relative à la commission d'intéressement sur l'affrètement a été déclarée prescrite en ce qui concerne la période antérieure au 4 novembre 2006 en application de l'article 2277 du code civil.

Un expert a été nommé pour déterminer le montant redu du chef de commission d'intéressement pour les affrètements réalisés par l'intervention directe de L.).

De ce jugement, L.) a relevé appel par exploit d'huissier du 4 avril 2011.

L.) a été embauché par contrat de travail du 16 août 2004 en qualité de « gestionnaire commercial transport et affrètement » avec un salaire mensuel brut 3.494,40 euros.

L'employeur a mis fin au contrat de travail le 26 juin 2009 avec un préavis de 6 mois. L.) soutient qu'il a demandé les motifs par courriel du 29 juin 2009 et que l'employeur ne lui a pas répondu.

Par lettre recommandée du 14 septembre 2009, L.) a réclamé contre le licenciement.

L'employeur conteste la réception et la lecture du courriel du 29 juin 2009.

Les premiers juges ont dit que L.) n'a pas valablement demandé les motifs de son licenciement, de sorte que l'employeur était en droit de ne pas répondre à cette demande.

Ils ont encore relevé que L.) n'a pas fait usage de la faculté lui offerte par la loi (article L.124-5(3) du code du travail) d'offrir en preuve le caractère abusif de son licenciement.

Sur base de ces circonstances, sa demande en dommages-intérêts a été rejetée.

L'appelant L.) soutient que le licenciement est abusif sur base de l'article L.124-5(2) du code du travail, au motif que l'employeur n'a pas répondu à sa demande de motifs. Il affirme que si la demande de motifs n'a pas été faite par lettre recommandée, la preuve de la démarche et de sa date incombe au salarié. D'après lui cette preuve est fournie par le courriel envoyé le 29 juin 2009. Il

prétend que les mails subséquents échangés entre parties établissent que l'employeur a pris connaissance du mail du 29 juin 2009.

Le mail du 2 juillet 2009 adressé par l'employeur a L.) indique que G.) est absent du 30 juin 2009 au 12 juillet 2009 et il ne se réfère nullement a la prétendue demande des motifs de L.).

Quant au mail du 23 août 2009, il émane de L.) et il indique entre autres que « G.) m'a encore dit que la raison de mon licenciement, c'est dû au fait que mes collègues de travail ne veulent pas et ne veulent plus travailler avec moi ».

Les deux mails précités ne prouvent pas que l'employeur a eu connaissance du mail du 29 juin 2009. Ledit mail est reproduit dans le jugement entrepris et la Cour renvoie au libellé. Il est constaté que L.) aborde d'abord le problème des 5 semaines de vacances et de son indemnité de départ. Ensuite, il écrit « J'aimerai connaître aussi le motif, je sais que ce n'est pas obligatoire, mais sur mon C4 vous devrez bien en mettre un ? ». La missive se termine par des réflexions concernant ses prestations auprès de l'employeur.

Ce mail ne constitue pas une demande formelle des motifs du licenciement au sens de l'article L.124-5 du code du travail. Ainsi glissée entre des considérations sur le congé et les performances alléguées de L.), elle est difficile à déceler et on ne saurait faire grief à l'employeur de ne pas avoir considéré ce message confus et imprécis comme une demande de motifs. Il s'en suit que c'est à bon droit que les premiers juges ont dit que L.) n'a pas valablement demandé les motifs de son licenciement, de sorte que l'employeur était en droit de ne pas répondre à cette demande.

C'est également à juste titre que les premiers juges ont dit que L.) n'a pas offert en preuve le caractère abusif de son licenciement et que de ce fait le licenciement avec préavis est conforme à la loi.

Le jugement entrepris doit être confirmé sur ce point et L.) est à débouter de sa demande en dommages-intérêts.

Les deux parties concluent à l'allocation d'une indemnité de procédure. Cette demande de l'appelant doit être rejetée, eu égard à l'issue du litige. Celle de l'intimée n'est pas non plus fondée en l'absence de preuve de l'iniquité.

LA COUR D'APPEL:

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

reçoit l'appel ;

le dit non fondé ;

confirme la décision entreprise ;

rejette les demandes basées sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ;

condamne l'appelant à tous les frais et dépens de l'instance d'appel et en ordonne la distraction au profit de Maître Christel Henon sur ses affirmations de droit.