Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du onze juillet deux mille treize

Numéro 38612 du rôle.

Composition:

Romain LUDOVICY, président de chambre;
Astrid MAAS, premier conseiller ;
Roger LINDEN, premier conseiller;
Alain BERNARD, greffier.

Entre:

Maître Carmen RIMONDINI, avocat à la Cour, demeurant à L-2520 Luxembourg, 21-25 Allée Scheffer, agissant en sa qualité de curateur de la faillite de **la société à responsabilité limitée SOC1.) SARL**, ayant eu son siège social à L-(…), déclarée en état de faillite par jugement du 16 mars 2012 du tribunal d'arrondissement de et à Luxembourg, siégeant en matière commerciale,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Carlos CALVO de Luxembourg du 27 avril 2012,

comparant par Maître Carmen RIMONDINI, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

1. A.), demeurant à L-(…),

intimé aux fins du prédit exploit CALVO,

comparant par Maître Nathalie WEBER-FRISCH, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

2. l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, représenté par le Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation, et pour autant que de besoin, par le Ministre du Travail et de

l'Emploi, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi, dont les bureaux sont établis à L-2763 Luxembourg, 26, rue Zithe,

intimé aux fins du prédit exploit CALVO,

comparant par Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée le 3 février 2012, A.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOC1.), devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette pour y voir déclarer abusif son licenciement avec préavis du 24 octobre 2011 et s'entendre condamner à lui payer 25.620 € et 15.372 € à titre de réparation de ses préjudices matériel et moral ainsi que 11.529 € du chef d'arriérés de salaire et une indemnité de procédure de 1.500 €. L'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, a été mis en intervention.

Bien que régulièrement touchée par la convocation, la société SOC1.) ne s'est pas présentée et par jugement contradictoirement rendu entre parties le 20 mars 2012 en application de l'article 79 alinéa 2 du nouveau code de procédure civile, le licenciement a été déclaré abusif et SOC1.) a été condamnée à payer à A.) 11.529 € du chef d'arriérés de salaire, 1.000 € à titre de réparation du préjudice moral subi par le licenciement ainsi qu'une indemnité de procédure de 1.000 €. Le volet relatif au dommage matériel a été refixé faute de décompte de l'Etat par rapport aux indemnités de chômage payées.

SOC1.) a été déclarée en état de faillite par jugement du tribunal d'arrondissement de Luxembourg du 16 mars 2012 et par exploit d'huissier de justice du 27 avril 2012, le curateur a régulièrement interjeté appel contre le jugement, demandant, par réformation, à la Cour de dire, principalement que les juridictions du travail sont incompétentes *ratione materiae* pour connaître de la demande, sinon en ordre subsidiaire, dire la demande non fondée et la décharger de l'ensemble des condamnations prononcées à son encontre, réclamant une indemnité de procédure de 1.500 € pour l'instance d'appel.

A.) demande la confirmation du jugement et réclame une indemnité de procédure de 3.000 € pour l'instance d'appel.

L'Etat, agissant ès-qualités, demande le remboursement de 7.013,51 € du chef d'indemnités de chômage payées à A.).

La compétence matérielle des juridictions du travail

Le curateur conclut à l'incompétence des juridictions du travail pour connaître de la demande en contestant l'existence d'une relation de travail entre parties.

Par acte notarié du 13 janvier 2011, A.), de profession façadier, a constitué la société à responsabilité limitée unipersonnelle SOC1.). Le même jour il a été nommé gérant administratif et un certain B.) gérant technique. La société avait pour objet la construction d'immeubles, le gros-œuvre, le second œuvre y compris les façades d'immeubles, avec l'achat et la vente des articles de la branche.

Suivant contrat de travail à durée indéterminée du 20 juin 2011, A.) a été engagé avec effet au 1er juillet 2011 par SOC1.) en qualité de gérant administratif « *sans préjudice d'une nouvelle affectation ultérieure tenant compte des aptitudes professionnelles et personnelles du salarié ou des besoins de l'employeur* ». Le même jour il a été affilié auprès du Centre Commun de la Sécurité Sociale.

Lors de l'assemblée générale du 5 septembre 2011, A.) a cédé l'intégralité de ses parts sociales à C.). Le même jour il a démissionné de sa fonction de gérant administratif et son mandat a été repris par C.) qui a signé en cette qualité, le 24 octobre 2011, la lettre de licenciement avec préavis d'A.).

L'existence d'une relation de travail salariée ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination ou de la qualification qu'elles ont donnée à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles s'exerce l'activité du travailleur.

Ainsi la preuve du contrat de travail peut résulter d'un ensemble d'éléments qui constituent des présomptions précises et concordantes faisant conclure à l'existence d'un lien de subordination.

En cas de contestation, il appartient au demandeur à l'action de démontrer l'existence de faits qui engendrent une relation de travail, sachant que le contrat de travail est celui qui place le salarié sous l'autorité de son employeur qui lui donne des ordres concernant l'exécution de son travail, en contrôle l'accomplissement et en vérifie le résultat.

Il découle de l'attestation testimoniale de D.), ancien salarié d'SOC1.), qu'A.) travaillait comme façadier et recevait comme lui-même ses ordres de C.), précisant que ce dernier détenait le pouvoir de direction, gérait le matériel et s'occupait des formalités administratives.

Le témoin attestateur est rejoint dans ses déclarations par celles de D.) qui lui aussi a travaillé pour le compte d'SOC1.) et qui a confirmé qu'A.) exécutait comme lui des travaux de façade. Il a de même confirmé que c'était C.) qui donnait des ordres de travail tant à A.) qu'aux autres ouvriers.

En présence d'un contrat de travail en bonne et due forme, d'une affiliation auprès du Centre Commun de la Sécurité Sociale, de fiches de salaire émises pour les mois de juillet et septembre 2011 et des attestations testimoniales,

conformes aux dispositions de l'article 402 du nouveau code de procédure civile, aux termes desquelles A.) effectuait des travaux de façade et qu'il travaillait sous les ordres et avec le matériel appartenant à et géré par C.), la Cour vient à la conclusion qu'il existait, à partir du 1er juillet 2011, une relation de travail entre A.) et la société SOC1.).

Le critère essentiel du contrat de travail est le lien de subordination qui est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements d'un subordonné.

L'existence de ce lien, formellement confirmée par les deux témoins attestateurs, n'a pas été énervée par le curateur de la faillite.

Les juridictions du travail sont partant compétentes pour connaître du litige.

Le licenciement

Conformément à l'article L. 124-5. (2) du code du travail, l'employeur est tenu, en cas de licenciement avec préavis, d'énoncer avec précision par lettre recommandée le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, qui doivent être réels et sérieux, étant précisé que la notification de cette motivation doit intervenir au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée du salarié demandant les motifs du licenciement.

A défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration de ce délai, le licenciement est abusif.

Par lettre recommandée du 27 octobre 2011, A.) a demandé les motifs du licenciement. SOC1.) n'a jamais répondu à cette lettre.

Il est vrai que celle-ci avait, dans la lettre de licenciement même, justifié celui-ci par une diminution des commandes, se voyant ainsi dans l'impossibilité de garder tout son personnel.

Si l'employeur a indiqué spontanément les motifs dans la lettre de licenciement même, le salarié peut néanmoins faire usage de la faculté lui réservée par l'article L.124-5. (1) du code du travail, ne serait-ce que pour renverser la charge de la preuve en sa défaveur prévu au paragraphe (3) du même article, et l'employeur est alors tenu de lui répondre conformément au paragraphe (2) alinéa 1, soit en fournissant des précisions supplémentaires, soit, si celles déjà fournies lui paraissent suffisantes, en renvoyant à l'énoncé des motifs antérieurs, car d'une part c'est la réponse de l'employeur à la demande des motifs du salarié qui fait courir le délai de forclusion de l'article L. 124-11. (2) du code du travail et ce sont les motifs y énoncés ou auxquels il se réfère qui seront examinés pour apprécier le caractère régulier ou abusif du licenciement, et d'autre part le défaut de réponse de l'employeur à l'expiration du délai imparti par l'article L.124-5. (2) du code du travail ne fait non seulement courir le délai

de forclusion conformément à l'article L.124-11. (2) du code du travail, mais a encore pour conséquence que le licenciement est considéré de plein droit comme abusif en vertu de l'article L.124-5. (2) alinéa 2, le législateur ayant en effet attaché au défaut de réponse de l'employeur endéans le délai légal une présomption irréfragable d'absence de motif.

Le motif invoqué dans la lettre de licenciement même n'était d'ailleurs pas énoncé avec la précision requise par la loi.

Le jugement est donc à confirmer en ce que le licenciement a été déclaré abusif, faute par l'employeur d'avoir répondu dans le délai légal.

L'indemnisation

Au vu de l'ancienneté d'A.), le jugement est à confirmer en ce qu'il lui a été alloué un montant de 1.000 € à titre de réparation de son préjudice moral.

Les premiers juges ayant réservé le volet relatif au préjudice matériel, il y a lieu de renvoyer l'affaire devant eux pour continuation des débats, les parties n'ayant pas pris position, en instance d'appel, sur ce volet et aucune pièce n'ayant été versée.

Le recours de l'Etat

Le recours de l'Etat dépendant des suites réservées à la demande en indemnisation du préjudice matériel, sa demande en recouvrement de la somme de 7.013,51 € du chef des indemnités de chômage payées est également renvoyée en première instance.

Les arriérés de salaire

L'existence de la relation de travail étant établie et ni le défaut de paiement des salaires ni le montant réclamé de ce chef n'étant contestés, il y a encore lieu à confirmation du jugement en ce qu'il a été fait droit à la demande d'A.) jusqu'à concurrence de 11.529 €.

Les indemnités de procédure

Succombant dans son appel et devant supporter l'intégralité des frais et dépens, la demande du curateur de la faillite de la société SOC1.) en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est à rejeter.

Il serait par contre inéquitable de laisser entièrement à charge de l'intimée les frais non compris dans les dépens qu'il a dû d'exposer pour se défendre contre l'appel injustifié et il convient de lui allouer 1.500 € à titre d'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 de la mise en état,

reçoit l'appel,

le dit non fondé ;

confirme le jugement du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette du 20 mars 2012 ;

rejette la demande de Me Carmen RIMONDINI, agissant en sa qualité de curateur de la faillite de la société à responsabilité limitée SOC1.) en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel et condamne la masse de la faillite de la société à responsabilité limitée SOC1.) à payer à A.) une indemnité de procédure de 1.250 € pour l'instance d'appel ainsi qu'aux frais et dépens de celle-ci.