Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du trente novembre deux mille quinze

Numéro 41437 du rôle.

Composition:

M. Étienne SCHMIT, président de chambre;
M. Serge THILL, premier conseiller;
Mme Monique FELTZ, premier conseiller;
M. Alain BERNARD, greffier.

Entre:

la société anonyme SOC1.) S.A., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son conseil d'administration,

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Josiane GLODEN d'Esch-sur-Alzette du 20 mars 2014,

comparant par Maître Eyal GRUMBERG, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

M. A.), demeurant à F-(…),

intimé aux fins du prédit acte GLODEN,

comparant par Maître Marleen WATTE-BOLLEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par jugement rendu en date du 11 février 2014 le tribunal du travail d'Esch/Alzette a requalifié le contrat de travail conclu en date du 29 mai 2012 entre la S.A. SOC1.) et A.) en contrat à durée indéterminée. Le licenciement de A.), notifié par lettre du 14 juin 2012, datée erronément au 14 juin 2011, a été déclaré abusif et la S.A. SOC1.) a été condamnée au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 3.602,98.- €, de dommages-intérêts de 500.- € en réparation du préjudice moral causé, d'un montant de 173,22.- € à titre d'indemnité pour congé non pris et d'une somme de 130.- € du chef de retenue injustifiée sur salaire, le tout avec les intérêts au taux légal à partir du 12 décembre 2012. Le tribunal a encore ordonné la majoration du taux d'intérêt légal et l'exécution provisoire du jugement à concurrence de 303,22.- € et condamné la S.A. SOC1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 700.- € et aux frais et dépens de l'instance.

Par exploit du 20 mars 2014 la S.A. SOC1.) a interjeté appel contre le prédit jugement. Cet appel est limité aux dispositions du jugement ayant trait à la requalification du contrat, au caractère régulier ou non du licenciement et à l'allocation d'une indemnité compensatoire de préavis, de dommages-intérêts et d'une indemnité de procédure. La S.A. SOC1.) sollicite encore l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.000.- € pour chaque instance.

Par conclusions du 30 septembre 2014 A.) a interjeté appel incident et sollicité la fixation des dommages-intérêts devant lui revenir en réparation du préjudice moral subi à 3.000.- €. Pour le surplus il a conclu à la confirmation du jugement de première instance et à l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.000.- € pour l'instance d'appel.

Les appels principal et incident sont recevables pour avoir été introduits dans les forme et délai de la loi.

Quant à la nature du contrat conclu entre parties

Aux termes de l'article 2 du contrat il est conclu pour la période du 29 mai 2012 au 29 août 2012.

Pour décider que nonobstant cette limitation de durée il s'agit d'un contrat à durée indéterminée, les premiers juges ont retenu que faute de précisions suffisantes quant à l'objet du contrat, les prescriptions de l'article L. 122-1 (1) du code du travail, en vertu desquelles le contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et non durable et ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, n'avaient pas été observées.

L'article 1er du contrat dit que « Monsieur A.) est engagé par la société SOC1.) en vue de faire face à un accroissement temporaire d'activité consécutif à une nouvelle commande ».

En vertu du point 5 de l'article L. 122-1 (2) du code du travail « l'exécution d'une tâche précise et non durable en cas de survenance d'un accroissement temporaire et exceptionnel de l'activité de l'entreprise ou en cas de démarrage ou d'extension de l'entreprise » est considérée comme tâche précise et non durable au sens des dispositions du paragraphe (1) de cet article.

Pour que la loi soit respectée il ne suffit pas que le contrat se limite à en recopier les termes et à faire laconiquement état d'une nouvelle commande. Afin que le juge soit en mesure de vérifier que le recours au contrat à durée déterminée n'est pas abusif, il faut que le contrat indique la nature de cette commande et son caractère suffisamment exceptionnel pour justifier une augmentation passagère des effectifs.

Ces précisions ne résultant pas du contrat conclu le 29 mai 2012, c'est à bon droit que les premiers juges ont retenu qu'en application de l'article L. 122-9 du code du travail il est à considérer comme contrat à durée indéterminée.

Quant à la durée de la période d'essai

Le contrat conclu prévoit que « la période d'essai de 15 jours dure jusqu'au 16 juin 2012 ».

Les premiers juges ont considéré qu'en raison du fait qu'en application de l'article L. 121-5 (2) al. 3 du code du travail la période d'essai n'excédant pas un mois doit être exprimée en semaines entières, il y aurait lieu de retenir une période d'essai de deux semaines, de sorte que la clause d'essai aurait expiré le 12 juin 2012.

Se prévalant de la circonstance qu'une semaine ne comporte que cinq journées de travail, la S.A. SOC1.) fait plaider qu'en fait la période d'essai de 15 jours aurait porté sur trois semaines, ce qui correspondrait d'ailleurs à la date du 16 juin 2012 indiquée au contrat.

Cette argumentation n'est cependant pas correcte.

En effet, si les parties avaient envisagé de fixer la durée de la période d'essai à 15 jours de travail, elle aurait, compte tenu du fait que le contrat a débuté le mardi 29 mai 2012 et que la S.A. SOC1.) soutient que les week-ends étaient chômés, expiré le lundi 18 juin 2012 et non pas le samedi 16 juin 2012.

Il faut en conclure que dans la formule employée au contrat ce sont les termes « 15 jours » qui doivent prévaloir.

Or, dans le langage courant l'expression « quinze jours » signifie deux semaines.

C'est de toute façon en semaines entières ou en mois entiers, en fonction de leur durée, que les périodes d'essai doivent être exprimées en vertu des dispositions de l'article L. 121-5 (2) al. 3 du code du travail.

En parlant de « semaines entières » le législateur a visé une période complète de sept jours, qu'ils soient ouvrés ou non. Si tel n'avait pas été son dessein, il aurait prévu que la période d'essai est à libeller en journées de travail effectives.

En l'occurrence le dernier jour de la période d'essai était dès lors le lundi 11 juin 2012.

Dans les conditions données c'est à juste titre que le tribunal du travail a décidé que le contrat de A.), dénoncé par courrier du 14 juin 2012, avait été résilié après l'expiration de la période d'essai.

Quant au caractère abusif du licenciement

Les premiers juges ont retenu que la lettre de licenciement n'était pas suffisamment précise au regard des dispositions de l'article L. 124-10 (3) du code du travail.

Le courrier adressé à A.) est de la teneur suivante :

« Par la présente nous avons le regret de résilier votre contrat de travail conclu le 29 mai 2012 avec notre entreprise. Nous avons pris cette décision pour la raison suivante :

vous avez refusé de réintégrer votre poste de travail après une pause cigarette et avez <u>quitté le lieu de travail sans autorisation et sans en avertir votre employeur</u>.

Selon l'article L. 124-10 du code du travail cela constitue une faute grave.

Nous vous prions … ».

L'article L. 124-10 (3) al. 1er du code du travail dispose que la notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.

L'indication précise des motifs invoqués à l'appui du licenciement est requise afin de permettre au salarié de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger en connaissance de cause de l'opportunité d'une action en justice. Elle se justifie en outre par la considération qu'il convient d'empêcher l'auteur de la résiliation de faire état, a posteriori, de motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture. Enfin, elle est motivée par le souci de mettre le juge en mesure d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient aux motifs énoncés dans la lettre de congédiement.

Ces objectifs ne peuvent être atteints que si les circonstances de temps et de lieu et le déroulement exact des faits reprochés au salarié sont détaillés dans la lettre de licenciement.

Tel n'est pas le cas à propos du courrier adressé à A.), qui se limite à faire état, sans autre précision quant à la date, à l'heure, à l'endroit et aux discussions menées, d'un refus de reprendre le travail après une pause et d'un départ non autorisé du lieu de travail.

Afin de combler les lacunes de la lettre de licenciement, la S.A. SOC1.) a versé des attestations testimoniales et formulé une offre de preuve par l'audition des auteurs de ces attestations.

Il est exact que l'article L. 124-11 (3) al. 2 du code du travail prévoit que l'employeur peut en cours d'instance apporter des précisions complémentaires par rapport aux motifs énoncés.

Ainsi que les termes « précisions complémentaires » l'indiquent, cette disposition permet uniquement de compléter les motifs invoqués par des éléments de détail, mais non pas de pallier à une absence totale de précision de la lettre de licenciement, telle qu'elle existe en l'espèce.

Les attestations et l'offre de preuve sont partant à rejeter et le jugement de première instance est à confirmer dans la mesure où le licenciement a été déclaré abusif et où le tribunal a dit que A.) pouvait prétendre à une indemnité compensatoire de préavis.

Quant aux sommes allouées

Le montant de l'indemnité compensatoire de préavis accordé par les premiers juges n'étant pas critiqué en tant que tel, il n'y a pas lieu à réformation du jugement de première instance en ce qui le concerne.

En raison de la situation incertaine dans laquelle il s'est trouvé du fait du licenciement, A.) a, contrairement à ce qui est soutenu par la S.A. SOC1.), subi un préjudice moral. Les relations de travail ayant été très brèves, la Cour retient que le montant de 500.- € alloué par la juridiction de première instance constitue une juste réparation du dommage causé, de sorte que les appels principal et incident afférents sont à déclarer non fondés.

Quant aux indemnités de procédure

La S.A. SOC1.) n'obtenant pas gain de cause, elle est à débouter de sa requête en obtention d'une indemnité de procédure et ce tant pour la première instance que pour l'instance d'appel.

A.) ayant dû faire valoir ses droits en justice, c'est par contre à bon droit qu'une indemnité de procédure de 700.- € lui a été accordée en première instance et pour la même raison il convient de lui allouer le montant demandé de 1.000.- € 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 de M. Serge THILL, premier conseiller,

déclare les appels principal et incident recevables,

les dit non fondés,

déboute la S.A. SOC1.) de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour chacune des deux instances,

condamne la S.A. SOC1.) à payer à A.) une indemnité de procédure de 1.000.- € pour l'instance d'appel,

condamne la S.A. SOC1.) aux dépens de l'instance d'appel.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par M. Étienne SCHMIT, président de chambre, en présence de M. Alain BERNARD, greffier.