Arrêt N° 51/18 - VIII - Travail

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du dix-neuf avril deux mille dix-huit

Numéro 44819 du rôle.

Composition:

Lotty PRUSSEN, président de chambre;
Jeanne GUILLAUME, premier conseiller;
Yola SCHMIT, conseiller;
Alain BERNARD, greffier.

Entre:

A.), demeurant à L-(…),

appelant aux termes d'un acte de l'huissier de justice Véronique REYTER d'Esch-sur-Alzette du 14 avril 2017,

comparant par Maître Virginie VERDANET, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

1) la société à responsabilité limitée SOC1.), établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son gérant,

intimée aux fins du prédit acte REYTER,

comparant par Maître Christian BOCK, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

2) l'ÉTAT 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 acte REYTER,

comparant par Maître Franca ALLEGRA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par requête du 19 mai 2016, A.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOC1.) ainsi que l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg (ci-après l'ETAT), pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette aux fins de le voir condamner à lui payer, suite à son licenciement oral qu'il estime abusif, les montants de 3.912,62 EUR au titre de l'indemnité compensatoire de préavis (2 mois), de 10.000,- EUR au titre du préjudice matériel et de 5.000,- EUR au titre du préjudice moral, soit en tout la somme de 18.912,62 EUR, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Il a réclamé en outre une indemnité de procédure de 1.500,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile, ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

A l'audience du 13 février 2017, il a réduit sa demande relative au préjudice matériel au montant de 4.583,66 EUR.

L'ETAT a, sur base de l'article L.521-4 du Code du travail, réclamé à la partie mal fondée le montant de 633,94 EUR au titre d'indemnités de chômage payées à A.).

Par jugement rendu en date du 13 mars 2017, le tribunal du travail a dit que les parties étaient liées par un contrat de travail à durée indéterminée, a débouté A.) de sa demande tendant à voir déclarer abusif son licenciement oral du 19 février 2016, l'a débouté de ses demandes en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et en paiement de dommages et intérêts du chef de préjudices matériel et moral ainsi que de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure. De même, le tribunal du travail a débouté l'ETAT de sa demande basée sur l'article L.521-4 du Code du travail.

Par acte d'huissier du 14 avril 2017, A.) a régulièrement relevé appel du jugement du 13 mars 2017 pour, par réformation du jugement entrepris, voir constater que le contrat à durée déterminée, requalifié en contrat à durée indéterminée, a été résilié en date du 19 février 2016 du fait de l'employeur, partant dire qu'il s'agit d'un licenciement avec effet immédiat abusif d'office, et subsidiairement, d'un licenciement avec effet immédiat oral abusif. En tout état de cause, il sollicite la condamnation de la société SOC1.) à lui payer de ce chef le montant de 13.496,28 EUR avec les intérêts légaux à partir du 19 mai 2016 jusqu'à solde ainsi qu'une indemnité de procédure de 1.500,- EUR pour la première instance et de 1.500,- pour l'instance d'appel.

A.) fait plaider, à l'appui de son appel, qu'il a été engagé par l'intimée suivant contrat de travail à durée déterminée du 2 mars 2015, pour une durée de 4 mois expirant le 30 juillet 2015. Ayant continué à travailler après cette date le contrat se serait mué en contrat de travail à durée indéterminée. Or, en date du 19 février 2017, l'intimée lui aurait dit qu'il s'agissait de son dernier jour de travail, qu'il n'avait plus de travail pour lui et qu'il pouvait donc rester à la maison. Il l'aurait également désaffilié à cette date et lui aurait adressé un certificat de travail mentionnant la fin du contrat au 19 février 2016.

Contrairement aux allégations de son ancien employeur, il conteste avoir signé un deuxième contrat de travail à durée déterminée d'une durée de 6 mois dont l'échéance devait arriver le 19 février 2016.

Il estime partant que son employeur aurait pris l'initiative de mettre fin abusivement à son contrat à durée indéterminée et qu'il l'aurait licencié abusivement.

Par courrier recommandé daté du 18 avril 2016, il aurait contesté le licenciement.

A titre subsidiaire, et pour autant que de besoin, il offre de prouver par l'audition de B.), que le 19 février 2016 Monsieur SOC1.) s'est avancé vers lui pour lui dire que c'était son dernier jour de travail, qu'il n'avait plus de travail pour lui et qu'il devait rester à la maison après cette dernière journée de travail.

La société SOC1.) demande la confirmation du jugement entrepris, contestant avoir licencié l'appelant et faisant plaider que ce dernier aurait quitté son poste de travail en date du 19 février 2016 et ne serait plus revenu par la suite.

Elle relève qu'il n'y aurait pas eu de lettre de licenciement et elle conteste tout licenciement oral. En date du 19 février 2016, A.) aurait, en fin de journée, été récupérer le chèque de son salaire dans le bureau de Monsieur SOC1.) et aurait quitté le bureau sans un mot.

Elle demande, en outre, le rejet de l'offre de preuve pour défaut de précision et de pertinence et sollicite une indemnité de procédure de 1.500,- EUR.

L'Etat du Grand-Duché de Luxembourg demande que la partie mal fondée soit condamnée à lui rembourser le montant de 633,94 EUR avec les intérêts légaux à partir du 13 février 2017, sinon à partir du 13 mars 2017 jusqu'à solde.

<u>Quant à la nature juridique du contrat de travail signé par les parties.</u>

Il est constant en cause que les parties ont signé un contrat de travail à durée déterminée en date du 2 mars 2015, pour la période allant du 2 mars au 30 juillet 2015.

D'après l'intimée, elles auraient ensuite signé un deuxième contrat à durée déterminée en date du 25 août 2015, pour une période allant du 25 août au 19 février 2016.

L'appelant conteste la signature d'un deuxième contrat de travail et fait plaider que le contrat versé par l'intimée constituerait un faux. Il expose qu'à l'expiration du contrat de travail du 2 mars 2015, il aurait continué à travailler auprès de son employeur jusqu'au 19 février 2016, date à laquelle ce dernier lui aurait dit que ce n'était plus la peine de revenir, qu'il n'avait plus de travail pour lui.

L'article L.121-2 du Code du travail pose le principe général, selon lequel le recours au contrat à durée indéterminée est le principe en droit du travail, de sorte que le recours au contrat à durée déterminée constitue l'exception.

Partant, ce n'est que dans les cas et sous les conditions prévues par le Code du travail, que le contrat de travail peut comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion ou résultant de la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu (article L.121-2 alinéa 2).

D'après l'article L.122-1 paragraphe 1 du Code du travail, les parties n'ont la faculté de conclure un contrat à durée déterminée que pour l'exécution d'une tâche précise et non durable ; il ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Doivent partant être indiqués dans le contrat à durée déterminée non seulement la nature précise de la tâche que le salarié est amené à remplir, qui doit être limitée à l'exécution d'une tâche précise et non durable, c'est-à-dire à des situations exceptionnelles, mais encore le justificatif au recours d'un tel contrat par la définition précise de son objet.

Le contrat de travail signé entre les parties pour la durée déterminée allant du 2 mars 2015 au 30 juillet 2015 indique que le salarié « *est engagé en qualité de manœuvre, sans préjudice d'une affectation ultérieure tenant compte des aptitudes professionnelles du salarié ou des besoins de l'employeur* ». Le contrat indique également l'objet pour lequel il a été conclu, à savoir « *des travaux de manutention* ».

En l'absence d'une spécification précise dans le contrat de travail quant à l'exécution d'une tâche précise et non durable, le contrat est d'après l'article L.122-9 du Code du travail présumé conclu pour une durée indéterminée.

Le jugement est dès lors à confirmer en ce qu'il a retenu que les parties étaient liées par un contrat de travail à durée indéterminée, sans qu'il y ait lieu de s'interroger sur l'existence et la validité du contrat conclu d'après l'intimée en date du 25 août 2015.

<u>Quant à la nature juridique de la résiliation du contrat de travail</u>

A.) expose qu'en date du 19 février 2016, Monsieur SOC1.) lui aurait dit qu'il ne devait pas revenir le lendemain parce qu'il n'avait plus de travail pour lui et qu'il pouvait passer en fin de journée chercher sa rémunération pour le mois de février.

Il verse, pour étayer ses dires, une attestation de B.).

L'employeur conteste tout licenciement prononcé par lui et se prévaut de la démission du salarié, qui ne se serait plus présenté à son poste de travail au terme du deuxième contrat à durée déterminée.

Il fait valoir que l'attestation ne répondrait pas aux exigences de l'article 402 du Nouveau code de procédure civile et serait incompréhensible. En tout état de cause, il s'agirait d'une attestation de complaisance d'un ancien salarié, rédigée dans le seul but de lui nuire.

La requalification de la relation de travail entre parties en contrat à durée indéterminée, mesure de protection du salarié, constitue la seule sanction prévue par la loi sur le contrat de travail en cas de violation de l'article L.122-1 du Code du travail, le but de la loi n'étant pas la résiliation automatique donnant lieu à des indemnités, mais le droit du salarié au maintien des relations de travail à l'expiration du terme illégal. En dehors de cette sanction, le code ne déroge pas aux règles relatives à la cessation du contrat à durée indéterminée (Cour, 21 février 2013, no 37966 du rôle).

La seule échéance du terme ne pouvant dès lors être analysée a posteriori en un licenciement avec effet immédiat abusif, il appartient au salarié d'établir que le licenciement a procédé de la volonté claire et manifeste de l'employeur.

La Cour constate qu'il n'y a pas eu de lettre de licenciement de la part de l'employeur, ni de démission donnée par le salarié, ni de résiliation d'un commun accord au sens de la loi sur le contrat de travail, c'est-à-dire rédigée en double exemplaire.

Cependant, le fait par l'employeur de ne plus fournir de travail au salarié et de lui indiquer que le 19 février 2016 est son dernier jour de travail doit être assimilé à un licenciement oral et comme tel abusif.

La preuve qu'en l'espèce l'employeur est à l'origine de la résiliation du contrat à durée déterminée non conforme à la loi résulte des pièces soumises à l'appréciation de la Cour et notamment du chèque remis en mains propres en date du 19 février 2016 au salarié. En effet, alors que les mois précédents l'employeur payait le salarié à la fin du mois, il lui a en date du 19 février 2016 remis en mains propres un chèque relatif au salaire du mois de février 2016 et à la prime pour 2015, dénotant par là sans équivoque son intention de mettre fin au contrat.

Il n'a par ailleurs pas été établi, ni même été allégué, que l'intimée aurait proposé à l'appelant de continuer à travailler pour lui et que ce dernier aurait refusé. Au contraire, l'intimée affirme dans ses conclusions notifiées en date du 20 juillet 2017, que Monsieur SOC1.), gérant, aurait indiqué à A.), au courant de la journée du 19 février 2016, qu'il devait se présenter à la fin de la journée de travail en son bureau afin de récupérer le chèque du salaire du mois de février 2016 et la prime de l'année 2015.

La résiliation à l'initiative de l'employeur est encore étayée par l'attestation de B.), qui travaillait ensemble avec l'appelant le jour où Monsieur SOC1.) lui a dit qu'il n'avait plus besoin de lui. Même, si l'auteur de l'attestation n'a pas rédigé personnellement la mention que l'attestation est établie en vue de sa production en justice et que son auteur a connaissance qu'une fausse attestation de sa part l'expose à des sanctions pénales, cette mention figure sur l'attestation.

En outre, contrairement aux critiques formulées par l'intimée, le texte, malgré les fautes d'orthographe, est parfaitement compréhensible, l'auteur attestant qu'il travaillait ensemble avec l'appelant le 19 février 2016 lorsque Monsieur SOC1.) a dit à Monsieur A.) qu'il n'avait plus besoin de lui et qu'il pouvait rentrer chez lui en fin de journée. Le fait que B.) ait démissionné en mars 2017 après un long congé de maladie ne suffit pas à établir, comme le soutient l'intimée, qu'il aurait des ressentiments à l'encontre de son ancien employeur et qu'il aurait rédigé une attestation de complaisance pour lui nuire.

Quant aux montants réclamés par A.)

A.) réclame au titre de l'indemnité compensatoire de préavis le montant de 3.912,62 EUR, représentant deux mois de salaire.

Eu égard à la décision à intervenir quant à la résiliation abusive du contrat de travail, à l'ancienneté de A.) dans l'entreprise et au vu des fiches de salaires versées au dossier, la demande de A.) en paiement du montant de 3.912,62 EUR (2 x 1.956,31 EUR) est à déclarer fondée.

En outre, exposant n'avoir retrouvé un travail qu'à partir du mois de juin 2016 et estimant qu'il y aurait lieu de fixer la période de référence pour retrouver un nouvel emploi à quatre mois, A.) réclame encore le montant de 4.583,66 EUR brut au titre de son préjudice matériel, soit l'équivalent des salaires pour le mois de février (622,46 EUR), mars et avril 2016 (2 x 1.956,32 EUR), ainsi que la différence entre les salaires des mois de mai et juin 2016 et les montants touchés au titre du chômage ou de missions intérimaires (15,23 et 33,35 EUR).

Enfin, A.) réclame encore le montant de 5.000,- EUR au titre de son préjudice moral.

Abusivement licencié, le salarié a en principe droit à l'indemnisation des préjudices tant matériel que moral découlant du licenciement illégal ou illégitime, à la double condition que les préjudices soient prouvés et qu'ils soient en relation causale avec le licenciement abusif.

Il est encore de principe que le salarié doit minimiser son préjudice matériel, notamment en faisant les efforts nécessaires à sa réinsertion rapide sur le marché de l'emploi.

A.) verse 26 lettres de motivation adressées à des employeurs potentiels, sans toutefois établir l'envoi desdites lettres.

Les pièces versées en cause ne permettent partant pas de retenir que le salarié a effectué les diligences nécessaires afin de minimiser son préjudice matériel, de sorte que A.) est à débouter de sa demande en réparation d'un préjudice matériel pour la période postérieure à celle couverte par l'indemnité compensatoire de préavis.

Compte tenu des circonstances du licenciement, de l'âge de l'appelant au moment du licenciement, de sa formation, de son ancienneté dans l'entreprise SOC1.) et des conditions du marché du travail, la Cour fixe les dommages et intérêts dus en réparation du préjudice moral subi par A.) en raison de la perte de son emploi à 500,- EUR.

Quant à la demande de l'ETAT

L'ETAT réclame au titre de remboursement des indemnités de chômage versées à A.) pour la période allant du 1er au 31 mai 2016, le montant de 633,94 EUR, sur base de l'article L. 521-4 du Code du travail.

En vertu de l'article L. 521-4 paragraphe (5) du prédit code, le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt.

La période allant du 1er au 31 mai 2016 n'étant pas couverte par les salaires que l'employeur est tenu de verser à A.), la demande de l'ETAT est à déclarer non fondée.

Quant aux indemnités de procédure

Eu égard à la décision à intervenir, la société SOC1.) est à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

A.) demande, par réformation du jugement entrepris, une indemnité de procédure de 1.500.- EUR pour la première instance, ainsi qu'une indemnité de procédure de 1.500.- EUR pour l'instance d'appel.

Il serait inéquitable de laisser à la charge du salarié les frais irrépétibles qu'il a dû exposer au cours des deux instances, de sorte que sa demande est à déclarer fondée à hauteur de 750.- EUR pour chacune des deux instances.

PAR CES MOTIFS

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

dit l'appel de A.) recevable et partiellement fondé,

réformant,

déclare la rupture du contrat de travail intervenue en date du 19 février 2016 abusive,

dit la demande de A.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis fondée à hauteur de 3.912,62 EUR

dit la demande de A.) en paiement de dommages et intérêts du chef de préjudice matériel non fondée,

dit la demande de A.) en paiement de dommages et intérêts du chef de préjudice moral fondée à hauteur de 500,- EUR,

condamne la société à responsabilité limitée SOC1.) à payer à A.) le montant de 4.412,62 EUR avec les intérêts légaux à partir du 19 mai 2016, jour de la demande en justice, jusqu'à solde,

déboute l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le Développement de l'emploi, de sa demande sur base de l'article L.521-4 du Code du travail,

déboute la société à responsabilité limitée SOC1.) de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure et déclare justifiée à hauteur de 750,- EUR, pour chacune des deux instances, la demande de A.) sur le même fondement,

condamne la société à responsabilité limitée SOC1.) à payer à A.) le montant de 1.500,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile,

condamne la société à responsabilité limitée SOC1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel.

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