

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du quatre février deux mille seize

Numéro 41766 du rôle.

Composition:

M. Étienne SCHMIT, président de chambre;

M. Serge THILL, premier conseiller;

Mme Monique FELTZ, premier conseiller;

M. Alain BERNARD, greffier.

Entre:

M. A, demeurant à ..., appelant aux termes d'un acte de l'huissier de justice Nadine TAPPELLA d'Esch-sur-Alzette du 3 juillet 2014, comparaissant par Maître Franck FARJAUDON, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

la société à responsabilité limitée B S.A.R.L., établie et ayant son siège social à ..., représentée par son gérant, intimée aux fins du prédit acte TAPPELLA, comparaissant par Maître Alain GROSS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée le 3 avril 2013, A a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée B, devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de s'y entendre déclarer abusif son licenciement avec préavis du 14 décembre 2011 et de condamner son employeur à lui payer des montants de 10.000 € tant à titre de préjudice matériel qu'à titre de préjudice moral, 6.661,45 € à titre d'indemnité pour congé non pris, les montants de 2.049,98 € et 189,59 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis non respecté ainsi qu'une indemnité de procédure de 2.500 €. A titre subsidiaire, il demande à la Cour de déclarer le licenciement irrégulier pour non-respect de la procédure de l'entretien préalable prévue à l'article L.124-2 du code du travail et réclame de ce chef un montant de 4.099,96 €.

Par jugement du 23 mai 2014, le tribunal du travail a donné acte à A de la réduction de sa demande, a déclaré le licenciement régulier et légitime et a débouté A de ses demandes en paiement de dommages-intérêts, d'une indemnité sur base de l'article L.124-12 (3) du code du travail, d'une indemnité de préavis supplémentaire et d'une indemnité de procédure. L'employeur fut condamné à payer à son salarié une indemnité pour congé non pris d'un montant de 406 € et chacune des parties fut condamnée à la moitié des dépens.

Contre ce jugement A a régulièrement interjeté appel par exploit du 3 juillet 2014, demandant, par réformation à la Cour, de déclarer le licenciement abusif pour non-respect des dispositions de l'article L. 551-10 du code du travail, sinon pour absence de motifs précis, réels et sérieux et de condamner l'employeur au paiement des montants réclamés dans la requête introductive d'instance à titre de dommages et intérêts pour les préjudices matériel et moral. En ordre subsidiaire, il réclame la somme de 4.099,96 € pour licenciement irrégulier, faute par l'employeur d'avoir procédé à un entretien préalable au licenciement en violation de l'article L. 124-2 du code du travail. Il sollicite une indemnité de procédure de 2.000 € pour l'instance d'appel.

La société B demande la confirmation du jugement entrepris. En ordre subsidiaire, elle formule une offre de preuve afin d'établir les motifs invoqués à l'appui du licenciement. Elle conteste l'existence de préjudices matériel et moral subis par le salarié et demande, en ordre plus subsidiaire, la réduction des montants réclamés. Elle conclut au rejet de la demande relative à l'irrégularité formelle du licenciement en affirmant qu'elle occupe moins de 150 salariés et en contestant appartenir à un groupe de sociétés. Elle réclame un montant de 2.000 € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La position des parties

A expose avoir été engagé par contrat de travail du 2 décembre 2009 en qualité d'ingénieur par la société B. Il a été victime d'un grave accident de la circulation en date du 30 mai 2011. Le contrôle médical de la sécurité sociale a saisi la commission mixte de reclassement en date du 19 octobre 2011. Par décision du 1er mars 2012, la commission mixte a décidé le reclassement externe de l'appelant. Par courrier recommandé du 14 décembre 2011, l'employeur a licencié A avec un préavis de deux mois allant du 15 décembre 2011 au 14 février 2012. Suite à la demande du salarié par courrier du 3 janvier 2012, l'employeur lui a communiqué les motifs du licenciement par lettre du 1er février 2012.

L'appelant soutient que l'employeur aurait été informé par courrier recommandé du 24 octobre 2011 et le 22 novembre 2011 de la procédure de reclassement dont bénéficiait le salarié, de sorte qu'il aurait eu connaissance de cette procédure à la date du licenciement du 14 décembre 2011. Le licenciement intervenu le 14 décembre 2011 serait dès lors à qualifier d'abusif parce qu'intervenu en violation de l'article L. 551-10 du code du travail.

A titre subsidiaire, A conteste la précision des motifs invoqués à l'appui du licenciement et leur bien fondé, aucune désorganisation de l'entreprise suite à l'absence prolongée pour cause de maladie du salarié n'étant établie. Il souligne que son absence prolongée est due à un accident de travail (accident de trajet) et que, dans ces conditions, la jurisprudence retiendrait que le licenciement motivé par l'absence du salarié ne serait pas justifié.

Au cas où le licenciement ne serait pas déclaré abusif, il y aurait lieu de le déclarer irrégulier pour non-respect de la procédure de l'entretien préalable prévue à l'article L. 124-2 du code du travail, le groupe B employant plus de 210 personnes au Grand-Duché de Luxembourg. Il réclame la somme de 4.099,96 € pour licenciement irrégulier.

L'employeur conteste avoir eu connaissance de la saisine de la commission de reclassement au moment de l'envoi de la lettre de licenciement. Il soutient n'avoir jamais réceptionné le courrier recommandé du 24 octobre 2011 par lequel le Ministère du Travail et de l'Emploi l'informe de la saisine de la commission mixte, ni le courrier du 22 novembre 2011 au moyen duquel la secrétaire de la commission mixte lui fait part de la décision de la commission de saisir le médecin du travail compétent en vue de déterminer si A est capable ou non d'exercer son dernier poste de travail. Ce serait à bon droit que la juridiction de première instance aurait retenu que faute de preuve de la connaissance par l'employeur de la procédure de reclassement au moment du licenciement, le moyen tiré de la protection ne serait pas fondé.

Le licenciement serait justifié au vu de la longue période d'absence pour maladie de l'appelant faisant présumer la désorganisation de l'entreprise. L'employeur offre de prouver par l'audition de témoins les motifs invoqués à l'appui du licenciement.

La société B conclut au rejet de la demande relative à l'irrégularité formelle du licenciement en affirmant qu'elle occupe moins de 150 salariés et en contestant appartenir à un groupe de sociétés.

Dans ses conclusions notifiées le 31 mars 2015, A réclame un montant de 500 € sur le fondement de l'article 1382 du code civil pour violation par l'employeur de l'obligation de collaborer à la recherche de la vérité, sinon de l'article 6-1 du code civil pour procédure/défense abusive. Il reproche à l'employeur de contester de mauvaise foi le fait d'avoir été informé de la saisine de la commission mixte.

L'intimée conclut au rejet de cette demande, les conditions des articles invoqués n'étant pas remplies en l'espèce.

La régularité du licenciement au regard de l'article L. 551-10 du code du travail

L'article L. 551-10 du code du travail est de la teneur suivante :

(1) Sans préjudice des dispositions des articles L. 125-1, paragraphe (1) et L. 125-4, l'employeur n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail pendant la période se situant entre le jour de la saisine de la commission mixte par le Contrôle médical de la sécurité sociale en application de l'article L. 552-2 et le jour de la notification de la décision de la commission mixte. En cas de recours introduit par le salarié contre la décision de reclassement interne conformément à l'article L. 552-3, le contrat de travail est suspendu jusqu'au jour où le recours est définitivement vidé. (2) Les dispositions de l'article L. 121-7 ne s'appliquent pas en cas de reclassement interne. (3) Les procédures en cas de reclassement externe ne sauraient porter préjudice à l'application de l'article L. 121-6.

La juridiction du travail a retenu à juste titre que l'interdiction pour l'employeur de notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail entre le jour de la saisine de la commission mixte et le jour de la notification de la décision de ladite commission est soumise à la condition que

l'employeur ait eu connaissance de la procédure en cours au moment de la notification de la résiliation.

Tel est le cas en l'espèce. Il résulte en effet des pièces soumises à la Cour que, par courrier du 24 octobre 2011 adressé par le secrétaire adjoint de la commission mixte à l'employeur, la société B a été avertie de la saisine de la commission mixte par le Contrôle médical de la sécurité sociale. Ce courrier, qui a été envoyé sous pli recommandé à l'adresse officielle de l'employeur, n'a pas été retourné à l'expéditeur, de sorte qu'il est établi que l'employeur avait connaissance de la procédure de reclassement en cours au moment du licenciement.

Il en découle que le licenciement du 14 décembre 2011 a été notifié au mépris des dispositions de l'article L. 551-10 du code du travail et qu'il est en conséquence abusif.

Le jugement entrepris est à réformer sur ce point.

Le licenciement étant déclaré abusif, la Cour n'est pas saisie d'une demande de A relative au caractère irrégulier du licenciement pour non-respect de la procédure de l'entretien préalable prévue à l'article L. 124-2 du code du travail.

L'indemnisation des préjudices matériel et moral

Aux termes de ses dernières conclusions, A réclame un montant de 5.378,70 € à titre de préjudice matériel subi pendant une période s'étendant du jour du licenciement jusqu'au mois de novembre 2012 inclus. A titre de préjudice moral, il demande le paiement d'un montant de 10.000 €.

L'employeur conteste l'existence de préjudices matériel et moral subis par A du fait du licenciement.

C'est à bon droit qu'il donne à considérer que l'appelant a été pris en charge à 100 % par la Caisse Nationale de Santé à compter du licenciement jusqu'au jour de la décision de reclassement, de sorte que tout « lien de causalité entre le licenciement et le prétendu préjudice causé est totalement rompu ».

L'article L.125-4 du code du travail auquel renvoie l'article L.551-10 (1) prévoit en ses dispositions 2. et 3. que le contrat de travail cesse de plein droit :

« 2. 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 ;
3. pour le salarié qui présente une incapacité d'exercer son dernier poste de travail, le jour de la notification de la décision de la commission mixte retenant un reclassement externe. »

La notification de la décision de la commission mixte retenant le reclassement externe de A a été faite le 1er mars 2012, de sorte qu'aucun préjudice matériel en relation causale avec le licenciement du 14 décembre 2011 n'existe.

La demande de A en allocation d'un préjudice matériel n'est partant pas fondée.

Compte tenu des circonstances dans lesquelles le licenciement est intervenu, il a porté atteinte à la dignité du salarié. Au vu du fait de la décision de reclassement externe ayant entraîné la cessation de plein droit du contrat de travail au 1er mars 2012, le préjudice moral est à fixer au montant de 1.000 €.

L'indemnité pour violation de collaborer à la recherche de la vérité

Dans ses conclusions notifiées le 31 mars 2015, A réclame un montant de 500 € sur le fondement de l'article 1382 du code civil pour violation par l'employeur de l'obligation de collaborer à la recherche de la vérité, sinon de l'article 6-1 du code civil pour procédure/défense abusive. Il reproche à l'employeur de contester de mauvaise foi le fait d'avoir été informé de la saisine de la commission mixte.

La société B conclut au rejet de cette demande.

La condamnation à une indemnisation est justifiée au cas où un comportement procédural fautif a causé un préjudice et n'est pas permise à titre de sanction civile d'un comportement fautif.

Le préjudice de A n'étant ni expliqué par l'appelant ni établi, la demande en indemnisation n'est pas fondée.

Les indemnités de procédure

Tant A que la société B réclament une indemnité de procédure de 2.000 € pour l'instance d'appel.

Eu égard à l'issue du litige, il est inéquitable de laisser à sa charge exclusive les frais non compris dans les dépens que A a exposés pour obtenir partiellement gain de cause. En tenant compte de l'envergure de l'affaire, il convient de lui allouer une indemnité de procédure de 2.000 € pour l'instance d'appel.

Succombant en instance d'appel et devant supporter l'intégralité des frais de procédure, la société B ne peut prétendre au bénéfice de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS:

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport de Madame Monique FELTZ, premier conseiller, reçoit l'appel ;

le dit partiellement fondé;

réformant partiellement:

déclare le licenciement avec préavis du 14 décembre 2011 abusif ;

condamne la société à responsabilité limitée B à payer à A un montant de 1.000 € à titre de préjudice moral ;

confirme le jugement entrepris pour le surplus ;

dit non fondée la demande de A tendant à l'indemnisation pour violation de collaborer à la recherche de la vérité ;

condamne la société à responsabilité limitée B à payer à A une indemnité de procédure de 2.000€;

rejette la demande de la société à responsabilité limitée B basée sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

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